Letkol Arm Oke Kistiyanto, S.AP., M.S.M
Dr. Marbawi, SE., M.M
Dr. Yulius Dharma, SAg., Msi
Dr. Anwar Puteh, S.E., M.E
Dr. Ibrahim Qamarlus, S.E., M.S.M
Dr. Damanhur, LC., M.A

RADJA PUBLIKA
CV. GREEN PUBLISHER

ANTARA TUGAS DAN KEMANUSIAAN:

Kinerja Prajurit dalam Binter Penanganan Pengungsi Rohingya

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan Karya Ilmiah ilmu pengetahuan;
iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

ANTARA TUGAS DAN KEMANUSIAAN: KINERJA PRAJURIT DALAM BINTER PENANGANAN PENGUNGSI ROHINGYA

Penulis

Letkol Arm Oke Kistiyanto, S.AP., M.S.M

Dr. Marbawi, SE., M.M

Dr. Yulius Dharma, SAg., MSi

Dr. Anwar Puteh, S.E., M.E

Dr. Ibrahim Qamarlus, S.E., M.S.M

Dr. Damanhur, LC., M.A

Penerbit

Powered by

CV. Green Publisher Indonesia

Media partner

CV. Radja Publika

ANTARA TUGAS DAN KEMANUSIAAN: KINERJA PRAJURIT DALAM BINTER PENANGANAN PENGUNGSI ROHINGYA

Diterbitkan oleh:

CV. Green Publisher Indonesia

PENERBIT CV. GREEN PUBLISHER INDONESIA

(Grup Publikasi CV. SYNTAX CORPORATION INDONESIA)

Anggota IKAPI (344/JBA/2019)

Alamat Redaksi:

Jl. Pangeran Cakrabuana Greenland Sendang

Blok F02 Sumber Cirebon, 45611

Telp. 08979649656

Email: greenpublisher.id@gmail.com

Isi diluar tanggung jawab percetakan
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Dilarang memperbanyak karya tulis dalam bentuk dan dengan cara apapun, tanpa ijin tertulis dari penerbit.

ANTARA TUGAS DAN KEMANUSIAAN: KINERJA PRAJURIT DALAM BINTER PENANGANAN PENGUNGSI ROHINGYA

ISBN:

978-623-88166-8-2

Penulis:

Letkol Arm Oke Kistiyanto, S.AP., M.S.M
Dr. Marbawi, SE., M.M
Dr. Yulius Dharma, SAg., MSi
Dr. Anwar Puteh, S.E., M.E
Dr. Ibrahim Qamarlus, S.E., M.S.M
Dr. Damanhur, LC., M.A

Editor:

Komarudin

Penyunting:

Chiska Nova Harsela

Desain sampul dan tata letak:

Tedi Herdianto

Penerbit

Powered by
CV. Green Publisher Indonesia

Media partner
CV. Radja Publika

Redaksi:

Jl. Pangeran Cakrabuana Greenland Sendang Blok F02 Sumber Cirebon, 45611

Telp. 08979649656

Email:

greenpublisher.id@gmail.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya penyusunan Buku yang berjudul **"Antara Tugas dan Kemanusiaan: Kinerja Prajurit dalam Binter Penanganan Pengungsi Rohingya"**.

Penulis menyadari dalam penyusunan Buku ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.Herman Fithra, ST., MT., IPM., selaku Rektor Universitas Malikussaleh;
2. Bapak Dr Hendra Reza, SE, Msi Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh;
3. Bapak Dr. Marbawi, S.E., M.M., selaku Kepala Program Magister Ilmu Manajemen Terima kasih atas segala bimbingan, ajaran, dan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan dari selama penyusunan Buku ini;

4. Bapak Dr. Yulius Dharma, S.Ag., M.Si., Terima kasih atas segala bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan;
5. Mayjen TNI Mohammad Hasan selaku Pangdam Iskandar Muda;
6. Kolonel Inf Sumirating Baskoro selaku Danrem 011/Lilawangsa saat periode penanganan pengungsi Rohingya di Lhokseumawe 2020.
7. Kolonel Inf Bayu Permana selaku Danrem 011/Lilawangsa;
8. Bapak Suaedi Yahya, selaku Walikota Lhokseumawe
9. AKBP Eko Hartanto, sahabat saya sekaligus Kapolres Lhokseumawe
10. Segenap dosen pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh atas ilmu, pendidikan, dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis.
11. Seluruh rekan dan sahabat Satgas PPRL 2020.
12. Seluruh keluarga besar Kodim 0103/Aceh Utara, khususnya unsur Perwira, Staf dan ADC Pimpinan atas semua dukungan, semangat, serta kerja samanya.

Kami menyadari buku ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Buku ini dapat memberikan manfaat bagi Bangsa dan Negara yang kita cintai ini. Semoga Allah SWT memberikan lindungan bagi kita semua.

Lhokseumawe, Juni 2022

Oke Kistiyanto

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Peraturan Hak Cipta ii
Halaman Sampul iii
Halaman Penerbit iv
Balik Halaman Judul v
Alamat Redaksi vi
Kata Pengantar vii
Daftar Isi x
Bab 1 Pendahuluan 1
Bab 2 Kepemimpinan 15
Bab 3 Motivasi Kerja 33
Bab 4 Komitmen Organisasi 44
Bab 5 Kinerja 55
Bab 6 Pembahasan 71
Daftar Pustaka 142
Tentang Penulis 165

BAB 1

PENDAHULUAN

Mendukung pelaksanaan tugas pokoknya, Kodim (Komando Distrik Militer) 0103/Aceh Utara sebagai satuan kewilayahan TNI AD (Tentara Nasional Angkatan Darat) yang berada di bawah Korem (Komando Resor Militer) 011/Lilawangsa melaksanakan Binter (pembinaan teritorial) di wilayah Kabupaten Aceh Utara dan Kota Lhokseumawe. Keberhasilan Kodim dalam melaksanakan pembinaan teritorial dapat dilihat dari kondisi kestabilan wilayah secara Asta Gatra baik secara ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan maupun geografi, demografi dan kondisi sosial. Keberhasilan pembinaan teritorial tentunya menuntut SDM (sumber daya manusia) yang berkinerja tinggi. Personel Kodim yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya dan berhasil guna. Kinerja tinggi yang dilakukan para personel Kodim akan berakumulasi menciptakan kinerja satuan yang berprestasi.

Salah satu prestasi pembinaan teritorial Kodim 0103/Aceh Utara pada tahun 2020 lalu sesuai Laporan Khusus Intelijen tentang Penanganan Pengungsi Rohingya bulan Desember 2020 (Sinteldim, 2020) adalah keberhasilan dalam penangkapan 11 tersangka TPPO (Tindak Pidana Perdagangan Orang) dalam 8 LP (Laporan Polisi) serta penyelamatan 68 orang pengungsi Rohingya dari cengkeraman para agen TPPO sepanjang rentang waktu September s.d. Desember 2020 ditambah lagi dengan pembongkaran jaringan sindikat perdagangan orang yang dikendalikan oleh sindikat dari Malaysia, hingga terbongkarnya modus operan di perdagangan orang dari kamp penampungan Rohingya Cox Bazar Kutupalong di Bangladesh ke Malaysia dengan modus transit di Indonesia (Aceh-Medan) melalui jalur laut yang melibatkan WNI (Warga Negara Indonesia) sebagai agen lapangannya (Kistiyanto, 2020). Prestasi satuan ini tentunya tidak lepas dari kinerja seluruh personel Kodim 0103/Aceh Utara dalam melaksanakan tugas pengamanan kamp pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe.

Dengan demikian, salah satu yang mempengaruhi keberhasilan Kodim dalam melaksanakan tugas pokoknya adalah kinerja personel Kodim itu sendiri. Ada enam Indikator untuk mengukur kinerja personel secara individu menurut Robbins (2018, h. 260), yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. TNI AD sendiri pada level Kodim memiliki 2 sistem penilaian untuk menilai kinerja personelnya yakni penilaian kepribadian dan kecakapan. Kepribadian terdiri dari penilaian moral, disiplin, dedikasi, kejujuran, tanggung jawab, keuletan, kestabilan jiwa, loyalitas, penyesuaian diri, kemampuan untuk maju; sedangkan kecakapan terdiri dari penilaian kepemimpinan, kreativitas, kemampuan merencanakan, kemampuan menyatakan pendapat, kemampuan memutuskan, kemampuan mengawasi/mengendalikan, kerja sama, daya tanggap, dan kemampuan melaksanakan tugas.

Penanganan 387 pengungsi Rohingya yang mendarat sebanyak 2 kali (24/6/20 dan 7/9/20) di pantai Lancok Kecamatan Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh

Utara dan pantai Jomblang Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe.

Kodim 0103/ Aceh Utara yang saat itu tergabung dalam Satgas (Satuan Tugas) PPRL (Penanganan Pengungsi Rohingya Lhokseumawe), telah melaksanakan tugas pokoknya dalam pembinaan teritorial membantu Pemkot (Pemerintah Kota) Lhokseumawe sesuai dengan pasal 7 (2) UU nomor 34/2014 tentang Tugas Pokok TNI jo. Perpres 125 tentang penanganan pengungsi. Walikota Lhokseumawe sendiri telah mengeluarkan beberapa regulasi sebagai pedoman operasional Satgas PPRL diantaranya Keputusan Walikota Lhokseumawe nomor 310/2020 tentang pembentukan Satgas PPRL yang kemudian direvisi dengan Keputusan Walikota Lhokseumawe nomor 491/2020 serta Keputusan Walikota Lhokseumawe nomor 341/2020 tentang penetapan BLK (Balai Latihan Kerja) Kota Lhokseumawe sebagai tempat penampungan sementara pengungsi Rohingya Kota Lhokseumawe.

Perjalanannya, ternyata penanganan pengungsi Rohingya tidak semulus yang diperkirakan. Pemerintah

Kota Lhokseumawe dan seluruh stakeholder terkait termasuk Kodim 0103/Aceh Utara saat itu berada dalam kondisi yang serba salah yang dianalogikan seperti kata pepatah "bagai memakan buah simalakama."

Dikarenakan rasa kemanusiaan, rasa kasihan dan rasa ingin membantu sesama muslim, Satgas PPRL berada di garda terdepan sebagai *leading sector* penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe. Padahal dalam Perpres 125/2016 tentang penanganan pengungsi telah disebutkan UNHCR sebagai *leading sector*. UNHCR saat itu diam saja dan menikmati segala dukungan yang disiapkan oleh Satgas PPRL.

Kendala pembiayaan maupun tanggung jawab dalam penanganan pengungsi Rohingya menjadi suatu permasalahan yang memerlukan pengorbanan dari seluruh stakeholder yang tergabung dalam satgas PPRL, termasuk Kodim 0103/Aceh Utara. Walaupun sudah ada regulasi yang mengatur tentang pembiayaan yakni Perpres 125/2016 pasal 40 jo. PP Nomor 12/2019 pasal 24, 53 dan 219 jo. Permendagri Nomor 13/2018 pasal 4 (4)

yang pada intinya menggunakan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) Kota Lhokseumawe dengan sistem hibah, namun pembiayaan dalam hal pengawasan dan pengamanan kamp penampungan pengungsi LN yang dilakukan oleh TNI-Polri (Tentara Nasional Indonesia-Kepolisian Republik Indonesia) dalam hal ini Kodim 0103/Aceh Utara tidak termasuk didalamnya. Ini membuat kualitas sarana pendukung aparat yang melaksanakan pengamanan saat itu memiliki kondisi di bawah standar dihadapkan dengan tuntutan tugas, mulai dari kebutuhan makan yang tidak terpenuhi, tidak adanya pos jaga, dll. Sehingga demi menjaga kestabilan kondisi wilayah akan potensi ancaman yang akan timbul akibat datangnya pengungsi Rohingya tersebut dan tercapainya tugas perbantuan TNI ke Pemda, walaupun dalam kondisi yang serba kekurangan maka Dandim (Komandan Kodim) 0103/Aceh Utara berupaya mencari cara demi membiayai prajurit Kodim 0103/Aceh Utara yang berdinas jaga sebagai pengamanan terbuka maupun unit intelijen sebagai pengamanan tertutup setiap harinya di sana.

Tentunya pembiayaan seadanya ini tidak bisa mencukupi kebutuhan dasar pengamanan yang dilakukan oleh personel Kodim 0103/Aceh Utara yang menjaga kamp selama 7x24 jam. Selain itu, kondisi kamp pengungsian saat itu yang serba darurat dan di bawah standar untuk petugas pengamanan serta tingginya ancaman dari sindikat perdagangan manusia membuat prajurit yang berjaga di sana harus bekerja ekstra keras siang malam dalam melakukan tugas. Secara teori, apa yang dialami prajurit di sana kurang memenuhi kebutuhan fisik/fisiologi yang menurut Maslow sebagai kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yakni makan, minum dan tempat tinggal. Ini tentunya secara logika akan menurunkan motivasi kerja prajurit yang bertugas. Jika dilihat dari teori dua faktor Herzberg, faktor higiene atau ekstrinsik, yang menyentuh manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaannya, apabila kondisinya menurun seharusnya dapat mengakibatkan merosotnya motivasi kerja yang berpengaruh pada menurunnya produktivitas dan kinerja. Namun kenyataannya tidak demikian.

Walaupun dihadapkan dengan berbagai kendala dan permasalahan, prajurit Kodim 0103/Aceh Utara masih bisa memiliki prestasi kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pengamanan kamp penampungan sementara pengungsi Rohingya. Prestasi kerja yang baik sangat berhubungan dengan kinerja. Menurut Mangkunegara (2017, h. 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014, h. 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kondisi ini merupakan fenomena menarik untuk diteliti. Ini bisa dikaitkan dengan kepemimpinan para Komandan di lapangan baik itu Dandim, Danposramil (Komandan Pos Koramil) Muara Dua dan Danunit Inteldim (Komandan Unit Intelijen Kodim). Karena menurut Mcshane dan Von Glinow (2018, h. 402) kepemimpinan adalah mengenai pengaruh, memotivasi,

dan kemampuan lainnya untuk mengontribusi melalui keefektivitasan dan kesuksesan dari organisasi dimana mereka sebagai anggota. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu pihak yang berkepentingan dalam mewujudkan perubahan karena dituntut dan diberi tanggung jawab berbagai pihak yang berkepentingan lainya untuk menjalankan roda organisasi institusi sedemikian rupa. Ada gaya otoriter dalam kepemimpinan saat itu. Keberhasilan para pemimpin menanggapi perubahan yang terjadi seperti halnya ketika penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe, memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan ketidak pastian situasi saat itu.

Terbongkarnya jaringan TPPO oleh penyelidikan unit Intelijen Kodim 0103/Aceh Utara (Kistiyanto, 2020) telah membuka mata seluruh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara saat itu bahwa pengungsi yang datang ke Aceh pada periode tahun 2020 lalu bukanlah murni pengungsi, mereka adalah sekelompok imigran gelap yang berstatus pengungsi. Mereka yang dikatakan pengungsi oleh awak media maupun UNHCR, memang berstatus pengungsi di

kamp Cox Bazaar Kutupalong Bangladesh, namun mereka datang ke Aceh bukan lari dari kondisi darurat perang ataupun ancaman hidup mati tetapi lebih kepada ingin mencari penghidupan yang layak untuk bisa hidup di negara lain. Aceh dipilih oleh mereka dikarenakan dekatnya posisi Aceh dari kamp Cox Bazaar, kesamaan religi (Islam) dan antusiasme warga aceh yang sangat welcome akan kedatangan etnis Rohingya. Ditambah pemberitaan dari media internasional yang bombastis dan pernyataan UNHCR yang menetapkan status pengungsi ke mereka sehingga dilindungi oleh aturan perundangan, membuat mereka lebih memilih mendarat di Aceh dibandingkan tempat lain. Ini diperkuat dengan bukti-bukti persidangan dan terbongkarnya konspirasi dengan terhukumnya 4 orang agen penyelundup yang seolah-olah menjadi pahlawan ketika menarik kapal Rohingya ke daratan Aceh Utara pada Juli 2020 lalu oleh Pengadilan Negeri Lhoksukon (Sinteldim, 2020). Mereka bertugas sebagai agen lapangan TPPO pemandu kapal yang akan mendarat di perairan Aceh.

Namun Aceh bukan tujuan utama, provinsi ini, termasuk Kota Lhokseumawe hanya menjadi tempat transit. Hasil penyelidikan unit Intelijen Kodim 0103/Aceh Utara menunjukkan bahwa tujuan utama mereka adalah Malaysia. Di sanalah keluarga besar Rohingya dari Kamp Pengungsian Kutupalong Bangladesh berkumpul. Hasil dari peretasan ratusan HP para pengungsi yang disita oleh razia aparat gabungan yang dipimpin oleh pihak Imigrasi Lhokseumawe menunjukkan bahwa mereka yang sudah di Malaysia memberikan pembiayaan bagi sindikat TPPO untuk membawa sanak *family* mereka yang masih di Bangladesh untuk bergabung. Keterlibatan jaringan TPPO Malaysia sebagai mastermind dan jaringan kelompok pengungsi Rohingya yang sudah mendarat di masa lalu juga terbukti dari hasil interogasi para tersangka. Dari 8 LP (Laporan Polisi) atas kasus TPPO hasil tangkapan Kodim 0103/Aceh Utara yang ditangani oleh Polres Lhokseumawe, dari 11 tersangka juga terdapat 1 WNA beretnis Rohingya atas nama Zakaria yang merupakan eks pengungsi yang datang pada tahun 2015 (Polres

Lhokseumawe, 2020). Mereka yang ditampung sementara di BLK dijadikan lahan empuk eksploitasi oleh berbagai pihak, selain oleh jaringan TPPO, status sebagai pengungsi membuat mereka kebal secara diplomatik sehingga tidak akan diganggu oleh pihak Imigrasi bahkan ini dimanfaatkan oleh pihak tertentu untuk mencari pendanaan internasional maupun nasional secara legal dan terstruktur. Informasi ini diduga menjadi salah satu faktor motivasi para prajurit untuk membongkar lebih dalam jaringan TPPO Aceh khususnya di Kota Lhokseumawe.

Fenomena ini juga bisa diintervensi oleh komitmen organisasi TNI yang merupakan doktrin tertanam dalam jiwa setiap prajurit. Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan 8 Wajib TNI adalah kode etik organisasi yang menjadi nafas seluruh prajurit TNI dalam bersikap, bertindak dan bertingkah laku. Komitmen organisasi menjadi penting artinya bagi seorang pemimpin karena pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak

lagi (McShane dan Von Glinow, 2018, , h. 25). Meningkatkan prestasi kinerja kerja personel diperlukan perhatian terhadap faktor - faktor yang mempengaruhi dan memperhatikan kinerja dari personel, antara lain dengan pengawasan dari setiap kepemimpinan. Setiap organisasi memiliki komitmen organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang di tetapkan termasuk Kodim 0103/Aceh Utara. Berarti komitmen organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan riset untuk meneliti sejauh mana "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam

Penanganan Pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe".

BAB 2

KEPEMIMPINAN

Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Kepemimpinan menurut Maxwell (1997, h. 7) yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain.

Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Nawawi (2006) mengelompokkan teori kepemimpinan menjadi empat pendekatan yakni Teori Great Man dan Teori Big Bang, Teori Sifat atau Karakteristik Kepribadian, Teori Perilaku dan Teori Situasional John Maxwell berpendapat bahwa kepemimpinan bukanlah posisi, namun kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (Maxwell, 2007). Bisa saja seseorang yang menduduki posisi superior, namun itu tidak mampu memengaruhi

bawahannya untuk mewujudkan kinerja kolektif yang lebih baik. Ada kemungkinan pula bahwa seorang bawahan yang tidak memiliki posisi struktural tetapi justru lebih didengarkan atau diikuti oleh bawahan yang lainnya. Jadi, tanpa kemampuan mempengaruhi seorang atasan hanyalah atasan belaka, bukanlah pemimpin (Saputra, 2020). Lebih jelas lagi, Peter Drucker mengemukakan bahwa "definisi pemimpin hanyalah bagi mereka yang memiliki pengikut" (Kruse, 2013). Tanpa ada orang lain yang bersedia untuk mengikuti, maka seseorang bukanlah pemimpin, namun hanyalah pejalan kesepian. Namun jika kepemimpinan hanya terbatas pada "kemampuan untuk mempengaruhi" saja, maka apa bedanya dengan penipu? Penipu juga memiliki kelihaian dalam mempengaruhi orang lain dengan hebat. Jika tidak memiliki kelihaian mempengaruhi, maka tentulah penipu gagal untuk menipu orang lain. Hal utama yang membedakan antara pemimpin dan penipu adalah pada kepentingan. Penipu mempengaruhi orang lain hanya peduli pada kepentingan dirinya sendiri. Kepentingan orang yang jadi target atau korban

penipuan, tidak dipedulikan oleh penipu (Saputra, 2020). Sementara pemimpin, mereka mempengaruhi orang lain bukan untuk kepentingan diri sendiri, tapi justru kepentingan kepada yang lain. Hal ini selaras dengan Bill Gates yang mengatakan "ketika kita melihat ke abad yang akan datang, pemimpin adalah mereka yang memberdayakan orang lain." (George, 2015). Pemimpin adalah mereka yang peduli pada orang lain, bersedia memberdayakan orang lain, bukan memperdayakan orang lain.

Kemudian timbul pertanyaan "menggelitik" lainnya. Apa yang membedakan antara pemimpin dengan pelawak? Pelawak juga memiliki kepiawaian untuk mempengaruhi para penontonnya. Pelawak juga sangat peduli dan memperhatikan para penontonnya. Pelawak yang hebat berjuang keras untuk membuat para penontonnya tertawa bahagia, walaupun dia tengah berada dalam kondisi yang tidak bahagia. Namun, pelawak hanya memiliki orientasi jangka pendek. Bagi pelawak, hal yang terpenting adalah para penonton bisa

tertawa saat dia berada di atas panggung saja. Mengenai apakah para penonton menangis selepas dia selesai melawak, itu bukan tanggung jawab dari pelawak. Sedangkan seorang pemimpin tidaklah demikian. Mereka tidak hanya berorientasi jangka pendek. Pemimpin berorientasi masa depan (Saputra, 2021). Hari ini para pengikutnya tertawa terbahak-bahak sepuas hati, namun apa gunanya bila besok mereka semua itu menangis sejadi-jadinya. Seorang pemimpin berorientasi pada "masa depan" bukan hanya "masa kini", memikirkan kondisi atau keadaan ideal, seperti apa yang seharusnya diraih bersama-sama di masa depan. Hal ini diperkuat dengan pemikiran Warren Bennis (2008) bahwa "kepemimpinan adalah sebuah kemampuan untuk menerjemahkan visi menjadi aksi". Kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk mengubah cita-cita bersama menjadi tindakan bersama. (Busro, 2018) Berdasarkan argumentasi dan penjelasan di atas, maka kepemimpinan adalah kemampuan personal untuk mempengaruhi orang lain dengan dasar pada kepedulian terhadap orang tersebut agar dapat mewujudkan masa

depan bersama yang lebih baik. Bila disarikan, maka kepemimpinan memiliki tiga elemen dasar, yaitu: kemampuan mempengaruhi, kepedulian pada orang lain, dan orientasi masa depan.

Ciri Kepemimpinan Militer

Kepemimpinan militer adalah seni dan kecakapan dalam mempengaruhi dan membimbing orang yang dipimpin/bawahan sehingga yang dipimpin tumbuh kemauan, kepercayaan, ketaatan, rasa hormat dan kerja sama secara ikhlas yang diperlukan dalam mengemban tugas dengan alat atau waktu secara efektif-efisien namun terdapat kerahasiaan antara kelompok/ satuan dengan tujuan perorangan. (Purnomo, 2012) Pola kepemimpinan yang biasa diterapkan di organisasi militer adalah kepemimpinan lapangan, yang berarti seorang pemimpin harus mampu memimpin bawahannya di depan, memberikan motivasi ketika ditengah-tengah anak buah dan mendorong bawahan untuk terus maju dan berkembang. Ini bisa digambarkan sebagai kepemimpinan yang mengetahui dengan tepat apa

tugasnya, sehingga sadar sepenuhnya apa yang akan dihadapi dan dilaksanakan serta mengetahui dengan tepat bagaimana melaksanakannya. Tipe kepemimpinan ini menuntut adanya pengetahuan yang tepat terhadap obyek, subyek dan metode pelaksanaan tugasnya dan karena itulah biasanya hanya diterapkan pada kesatuan kecil, dimana permasalahan tugasnya boleh dikatakan masih sederhana, sehingga dapat dikuasai dengan tepat tanpa tergantung kepada staf. Dalam hal ini kepemimpinan lapangan merupakan integrasi dari lima tipologi pemimpin yang harus diwujudkan dengan nyata yaitu sebagai bapak, pelatih, kawan, guru dan komandan.

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan ciri khas gaya kepemimpinan di lingkungan organisasi militer di seluruh dunia. Rahayu (2021) mengatakan bahwa seorang pemimpin yang otoriter adalah seseorang yang sangat egois. Egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Egonya yang sangat besar

menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya dan oleh karenanya organisasi diperlakukannya sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi tersebut. Dengan kata lain, kepemimpinan dengan tipe ini merupakan kepemimpinan yang bersifat sentralistis sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Rahayu, 2021).

Menurut Nawawi (2006, h. 122) dampak dari kepemimpinan otoriter ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Anggota organisasi cenderung pasif, bekerja menunggu perintah, tidak berani mengambil keputusan dalam memecahkan masalah meskipun menyangkut masalah yang kecil.
2. Anggota organisasi tidak ikut berpartisipasi aktif bukan karena tidak memiliki kemampuan, tetapi tidak mau atau enggan menyampaikan inisiatif, gagasan, ide, kreativitas, saran, pendapat, kritik atau

menciptakan kegiatan pekerjaan sendiri tanpa menunggu perintah.

3. Kepemimpinan otoriter yang mematikan inisiatif, kreativitas, dan lain-lain, berdampak pada kehidupan organisasi berlangsung statis dengan kegiatan rutin yang sama dari tahun ke tahun sehingga organisasi tidak berkembang secara dinamis.
4. Pemimpin otoriter tidak membina dan tidak mengembangkan potensi kepemimpinan anggota organisasinya, dalam arti pemimpin tidak melakukan kegiatan suksesi dan pengaderan, sehingga berakibat sulit memperoleh pemimpin pengganti di antara anggota organisasi jika keadaan mengharuskan.
5. Disiplin, rajin dalam bekerja dan bersedia bekerja keras serta kepatuhan dilakukan secara terpaksa dan cenderung berpura pura, karena takut pada sanksi/hukuman dilakukan pada saat pemimpin berada di tempat.
6. Secara diam-diam muncul kelompok penantang yang menunggu kesempatan untuk melawan, menghambat

untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi terutama pimpinan.

7. Pemimpin cenderung akan kehabisan inisiatif, kreativitas, gagasan, inovasi dan lain-lain sedang anggota organisasi tidak diberi kesempatan untuk membantu akibatnya motivasi, gairah, dan semangat kerja anggota organisasi menjadi rendah/turun.
8. Tidak ada rapat, diskusi atau musyawarah dalam bekerja karena dianggap membuang-buang waktu.
9. Disiplin diterapkan secara ketat dan kaku sehingga iklim menjadi tegang, saling mencurigai, dan saling tidak mempercayai antar anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya.
10. Pemimpin tidak menyukai perubahan, perbaikan, dan perkembangan organisasi, dan selalu curiga pada orang luar yang terlihat akrab dengan anggota organisasi dengan prasangka buruk akan menjadi pemicu timbulnya kelompok-kelompok yang akan melakukan perubahan atau menantang kepemimpinannya.

11. Pemimpin cenderung tidak menyukai dan berusaha menghalangi terbentuknya organisasi (serikat pekerja) yang dibentuk anggota organisasi, sebaliknya berusaha untuk membentuk organisasi yang mendukung kepemimpinannya.

Kepemimpinan militer TNI di era modern saat ini, tidak menerapkan gaya otoriter murni. Ada percampuran dari berbagai gaya kepemimpinan, walaupun tetap lebih banyak dalam menggunakan sistem perintah atau komando dalam rangka menghendaki adanya kepatuhan yang mutlak dari bawahan, ini bisa terlihat dari sebelas asas kepemimpinan TNI yang terdiri dari:

1. Taqwa, Beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan taat kepada-Nya;
2. Ing Ngarsa Sung Tulada, Memberi suri tauladan di hadapan anak buah;
3. Ing Madya Mangun Karsa, Ikut bergiat serta menggugah semangat di tengah-tengah anak buah;
4. Tut Wuri Handayani, Mempengaruhi dan memberi dorongan dari belakang kepada anak buah;

5. Waspada Purba Wisesa, Selalu waspada mengawasi, serta sanggup dan memberi koreksi kepada anak buah;
6. Ambeg Parama Arta, Dapat memilih dengan tepat mana yang harus didahulukan;
7. Prasaja, Tingkah laku yang sederhana dan tidak berlebih-lebihan;
8. Satya, Sikap loyal yang timbal balik, dari atasan terhadap bawahan dan dari bawahan terhadap atasan dan ke samping;
9. Gemi Nastiti, Kesadaran dan kemampuan untuk membatasi penggunaan dan pengeluaran segala sesuatu kepada yang benar-benar diperlukan;
10. Belaka, Kemauan, kerelaan dan keberanian untuk mempertanggungjawabkan tindakan-tindakannya;
11. Legawa, Kemauan, kerelaan dan keikhlasan untuk pada saatnya menyerahkan tanggung jawab dan kedudukan kepada generasi berikutnya.

Indikator pengukuran Kepemimpinan

Konsep manajemen sumber daya manusia menjadikan kepemimpinan organisasi sebagai unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Robbins (2005, h. 15) menyatakan bahwa kepemimpinan organisasi merupakan inti dari manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dalam mencapai tujuan. Keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan dilihat dari aspek pengambilan keputusan (decision maker). Hasil pengambilan keputusan dari kepemimpinan organisasi tergantung pada efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. Efektivitas seorang pemimpin menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002, h. 429) tergantung tiga faktor yang mempengaruhinya yakni 1) Kecerdasan, 2) Kepribadian, dan 3) Kemampuan. Pemimpin yang memiliki kecerdasan tetapi memiliki kepribadian dan kemampuan yang tidak baik maka tidak akan berhasil menjadi pemimpin. Demikian pula sebaliknya.

Maka dari itu TNI mengadopsi tiga faktor tersebut menjadi dimensi aspek Tri Pola Dasar TNI yakni aspek kepribadian, aspek akademik (kecerdasan) dan aspek jasmani (kemampuan).

1. Aspek kepribadian meliputi: a) kemampuan beradaptasi, b) kesiagaan, kreativitas, c) integrasi pribadi, d) kepercayaan diri, e) kontrol dengan pertimbangan emosi, dan f) mandiri (tidak kompromistis)
2. Aspek kecerdasan meliputi: a) pertimbangan, b) ketegasan dalam pengambilan keputusan, c) pengetahuan dan kefasihan berbicara.
3. Aspek kemampuan meliputi: a) kemampuan menumbuhkan kerja sama, b) kepopuleran dan gengsi, c) mudah bergaul (kemampuan interpersonal), partisipasi sosial, dan d) taktik/diplomasi.

Selain itu masih menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002, 245), ada empat **indikator** yang mampu mengukur keefektivitasan pemimpin:

1. Memberikan arahan dan pemaknaan bagi orang-orang yang mereka pimpin. Artinya mereka bisa mengingatkan para pengikutnya akan hal-hal penting dan membimbing pengikutnya menyadari apa yang mereka lakukan mampu membuat perbedaan penting.
2. Menumbuhkan kepercayaan. Pemimpin harus mampu menumbuhkan kepercayaan anggota maupun seluruh pihak yang ada di sekelilingnya. Tanpa kepercayaan dari internal (anggota) maupun eksternal (masyarakat) maka organisasi tidak akan bertahan.
3. Mendorong tindakan pengambilan risiko. Tanpa keberanian mengambil risiko maka organisasi akan jalan di tempat, tanpa mengalami kemajuan yang berarti.
4. Memberikan harapan dengan cara nyata atau simbolis kepada mereka dengan cara memberi penekanan bahwa kesuksesan akan dapat diraih.

Sedangkan Syaiful Eko Febrianto (2021) menyatakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kerja sama tim yakni:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kerja sama;
2. Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kepemimpinan dan kerja sama tim;
3. Pendekatan kepemimpinan berpengaruh terhadap kerja sama tim; dan
4. Efektivitas Tim.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh unsur Komandan, yakni Danramil dan Dandim ketika melaksanakan tugas pengamanan di kamp pengungsian Rohingya Kota Lhokseumawe cenderung otoriter, namun berhasil menciptakan prestasi satuan. Ini menjadi fenomena efektivitas kepemimpinan otoriter dalam kondisi tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan pada penanganan pengungsi Rohingya dapat diukur menggunakan 10 indikator yang merupakan gabungan dari 4 indikator teori Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002) dan 6 indikator aspek Tri Pola Dasar TNI. Penggabungan indikator pengukuran

variabel ini dipilih dikarenakan penerapan kepemimpinan militer di lapangan ada sedikit perbedaan dengan kepemimpinan di instansi sipil dihadapkan dengan kondisi Program Magister Ilmu Manajemen khusus yang dihadapi. 10 indikator yang digunakan adalah: 1) kemampuan memberikan arahan, 2) menumbuhkan kepercayaan, 3) mendorong tindakan pengambilan risiko, 4) memberikan harapan keberhasilan tugas, 5) kontrol diri/emosi, 6) kreativitas, 7) pengetahuan akan tugas, 8) pengambilan keputusan, 9) menumbuhkan kerja sama, 10) taktik/diplomasi.

BAB 3

Motivasi KERJA

Be Happy & Productive

Pengertian Motivasi Kerja

Robins & Judge (2008, h. 221-250) mengklasifikasikan teori motivasi menjadi dua yakni: 1) teori motivasi jaman dulu yang meliputi teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG (Exixtense, Relatedness, Growth) Alderfer, teori X & Y Douglas McGregor, dan teori dua faktor Frederick Herzberg. 2) teori motivasi kontemporer yang meliputi teori kebutuhan McLand, teori evaluasi kognitif, teori penentuan tujuan, tujuan, teori efektivitas diri, teori penguatan, teori keadilan dan teori harapan.

Menurut Maslow, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang meliputi kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, kehormatan dan aktualisasi diri. McClelland berpendapat bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. McGregor menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi ke arah tujuan organisasi yang

dikondisikan oleh kemampuannya untuk menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha dalam rangka menghasilkan kinerja dan penghargaan atas hasil yang diinginkan dan upaya memenuhi suatu kebutuhan individual (Bartol dan Martin, 2012).

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik secara terbuka maupun terselubung, karena "Motivasi kerja akan dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai untuk mempengaruhi perubahan organisasi yang dikeluarkan perusahaan" (Vithessonthi and Schwanigger, 2008). Robin dan Judge (2008, h. 221) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi sebagaimana yang telah didefinisikan oleh Robin (2008) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi merupakan reaksi yang timbul dalam diri seseorang

karena adanya rangsangan dari luar (Luthans 2006, h. 161). Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok faktor-faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Griffin, 2004, h. 60).

Menurut Derry (2005) motivasi kerja berhubungan erat dengan sikap kerja dan hasil yang diperoleh sedangkan Moon (2000) mengemukakan bahwa motivasi kerja sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan pegawai kerja yang mana diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan, prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Bartol dan Martin (dalam Manzoor, 2012, h. 2) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap berusaha. Motivasi kerja menurut Derry (2005), "Motivasi kerja berhubungan erat dengan variasi kerja yang berhubungan dengan sikap kerja dan hasil kerja yang diperoleh." Sehingga dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak dari individu untuk melakukan

pekerjaan/kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditentukan oleh organisasi. Dengan diberikan motivasi yang tepat, maka pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sasarannya akan membantu pencapaian dan terpeliharanya kepentingan pribadi mereka.

Teori dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Teori Maslow pada intinya adalah kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, berturut-turut kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta, kebutuhan akan harga diri dan yang tertinggi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Dessler (2011, h. 460) menjelaskan bahwa untuk keperluan motivasi perilaku kebutuhan yang lebih rendah harus lebih dulu dipenuhi sebelum memenuhi level yang lebih tinggi. Terpenuhinya kebutuhan yang lebih rendah

merupakan faktor pendorong motivasi Maslow. Konsekuensinya, jika Anda ingin memotivasi seseorang dengan memberikan penghargaan dan pekerjaan yang menantang, pastikan kebutuhan orang tersebut untuk tingkatan yang terendah telah terpenuhi (Dessler, 2011, h. 460).

Sedangkan teori motivasi dua faktor Herzberg pada dasarnya menggunakan teori Maslow sebagai acuannya. Kedua faktor ini meliputi ekstrinsik-intrinsik, faktor motivator dan higiene (kebersihan). Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Herzberg menyebutkan 6 faktor yang mempengaruhi motivasi yakni: 1) Pencapaian, 2) Pengakuan, 3) Tanggung jawab, 4) Kemajuan, 5) Pekerjaan itu sendiri, dan 6) Kemungkinan untuk tumbuh. Sedangkan faktor higiene (kebersihan) adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Herzberg menyebutkan 7 faktor higiene (kesehatan) yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya

seperti: 1) gaji, 2) keamanan kerja, 3) kondisi kerja, 4) status, 5) aturan perusahaan, 6) kualitas supervisi teknis, 7) kualitas hubungan dalam lingkungan kerja. Dessler (2011:461) menyebutkan bahwa bila faktor higiene (faktor di luar faktor pekerjaan seperti kondisi kerja, gaji, dan intensif) tidak seimbang, maka karyawan akan tidak puas. Menabah faktor higiene (seperti insentif) pada pekerjaan (Hezberg menyebut motivasi ekstrinsik) adalah cara paling rendah untuk memotivasi seseorang karena kebutuhan tingkat rendah lebih mudah dipenuhi.

Sedangkan dalam teori kontemporer, teori motivasi berprestasi McCleland menyatakan bahwa produktivitas seseorang sangat tergantung dari faktor virus mental yang ada di dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. McCleland menjelaskan ada tiga faktor kebutuhan/keinginan manusia yang menonjol yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi (dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses);

2. Kebutuhan akan kekuasaan (membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang membuat orang lain melakukan sesuatu tanpa merasa dipaksa); dan
3. Kebutuhan afiliasi (hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib).

Teori ERG Clapton Aldelfer pada intinya dia setuju dengan apa yang dikatakan oleh Maslow namun ia mengelompokkannya hanya terdiri dari tiga set faktor kebutuhan yakni:

1. Eksistensi (*existence*) yakni kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan dan kondisi kerja,
2. Hubungan (*relatedness*) yakni kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal berarti,
3. Pertumbuhan (*growth*) yakni kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Ketiga kebutuhan tersebut merupakan suatu hierarki, konsekuensinya jika kebutuhan pertumbuhan

bawahan dihalangi oleh kebijakan perusahaan, atau kurangnya sumber daya maka manajer harus mengarahkan ulang bawahan untuk eksistensi.

Teori Harapan Victor Vroom menyatakan bahwa karyawan akan lebih mungkin termotivasi apabila mereka memersepsikan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil dan akan mendapatkan penghargaan dan hasil yang diinginkan. Vroom mendasarkan konsep motivasi kerja pada tiga faktor yakni: 1) Pertautan (*instrumentality*), 2) Nilai (*valence*) dan 3) Harapan (*ekspectancy*). Pertautan adalah persepsi seorang individu bahwa hasil kinerja berhubungan dengan penghargaan. Nilai adalah hasil preferensi dari sisi individu. Harapan adalah keyakinan individu berkenaan dengan kemungkinan bahwa suatu perilaku tertentu akan diikuti dengan hasil tertentu (Busro, 2018, h. 67). Sedangkan McGregor mengemukakan teori X dan Y yang pada dasarnya pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku karyawan

berdasarkan asumsi-asumsi tersebut. X merupakan pandangan negatif dan Y merupakan pandangan positif terhadap manusia.

Locke (teori Goal Setting) berpendapat bahwa tujuan bersama dan intensitas untuk mencapainya ditentukan oleh perilaku bersama. Perilaku harus kompak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. DeCenzo dan Robbins (2011) menjelaskan 4 faktor yang mempengaruhi motivasi yakni: 1) Pelatihan pegawai, 2) Pengembangan pegawai, 3) Pengembangan karier, 4)Pengembangan organisasi. Jika suatu tujuan merupakan hasil yang akan dicapai melalui suatu perilaku atau tindakan maka Locke menyatakan bahwa penerapan tujuan merupakan proses kognitif dari beberapa utilitas praktis. Pandangannya adalah bahwa keinginana dan tujuan individu merupakan determinan perilaku yang utama. Perilaku tersebut cenderung terus dilakukan hingga mencapai penyelesaian. Ketika seseorang memulai sesuatu maka dia akan terus melakukannya hingga suatu tujuan tercapai.

Sedangkan Stacy Adams mengemukakan teori keadilan yang mana keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Stacy Adams menjelaskan bahwa manusia memiliki ego dan karena egonya manusia menginginkan keadilan dalam pemberian hadiah dan hukuman terhadap pelaku yang relatif sama. Atasan harus berlaku adil kepada bawahan, pengukuran keadilan harus berlaku objektif (baik/salah) bukan atas dasar suka/tidak suka. Pemberian kompensasi harus berdasar internal kontijensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus berdasarkan penilaian objektif dan adil. Jika dasar keadilan dilakukan oleh atasan dengan baik maka motivasi kerja akan meningkat. Teori ini berdasarkan asumsi bahwa individu termotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara sama di tempat kerja (Busro, 2018, h. 68). Ada 4 faktor yang berpengaruh dalam teori keadilan yakni:

1. Orang, yakni individu kepada keadilan/ ketidakadilan dipersepsikan;

2. Perbandingan dengan orang lain, setiap kelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai referensi berkenaan dengan rasio input dan hasil.;
3. Input, karakteristik individu yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerja, yang mungkin dicapai (misalnya keterampilan, pengalaman, pembelajaran) atau diturunkan (misalnya jenis kelamin dan ras);
4. Hasil, apa yang diterima seseorang dalam pekerjaan (misalnya pengakuan, tunjangan gaji).

Indikator pengukuran Motivasi Kerja

McClelland (dalam Busro, 2018) menjelaskan bahwa indikator-indikator yang dapat mengukur motivasi kerja mempunyai tiga dimensi. Dimensi pertama adalah kebutuhan untuk berprestasi yang dapat diukur dengan indikator:

1. Upaya untuk berprestasi baik,
2. Upaya untuk tidak ketinggalan dari pegawai lain,
3. Upaya mengembangkan diri, dan
4. Upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.

Dimensi kedua adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang dapat diukur dengan indikator:

1. Semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya,
2. Semangat untuk bekerja sama,
3. Semangat mematuhi segala aturan yang ada,
4. Selalu menghormati pimpinan.

Dimensi ketiga adalah kebutuhan untuk kekuasaan yang diukur dengan indikator:

1. Berusaha agar dirinya dihargai,
2. Upaya untuk tidak diremehkan,
3. Kehadiran sangat diperlukan orang lain.

Indikator Motivasi untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010, h. 63) adalah:

1. Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi;

2. Semangat kerja, sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi;
3. Inisiatif dan kreativitas, diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya;
4. Rasa tanggung jawab, sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

BAB 4

KOMITMEN ORGANISASI

Pengertian Komitmen Organisasi

Dipahami bersama bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusianya. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja sangat menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, seorang pejabat memiliki loyalitas, kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2001), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka mereka akan acuh tak acuh dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan pada akhirnya akan meninggalkan organisasi, baik kesadaran sendiri maupun diberhentikan organisasi. Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi adalah keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara

komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan orgnisasi atau perusahaan tersebut. Menurutu Imanni dan Witjaksono (2013), komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2015, h. 134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk

melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi menurut para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi juga tidak hanya sebagai bentuk sikap setia seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, namun karyawan tersebut juga memiliki keinginan untuk melibatkan dirinya secara aktif dalam meningkatkan prestasi organisasi dengan cara bertanggungjawab atas pekerjaannya dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Sehingga dapat

disimpulkan komitmen organisasi adalah loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi yang bersifat positif dengan keinginan untuk melibatkan dirinya secara aktif dalam meningkatkan prestasi organisasi dengan cara bertanggungjawab atas pekerjaannya dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan dari organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ada tiga pendekatan teoritis yang dikembangkan oleh Meyer dan Herscovitch dalam Coetzee (2005), yakni:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), berkaitan dengan adanya keinginan terikat pada organisasi atau keterikatan emosional personel. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila personel ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa memiliki nilai sama dengan organisasi;
2. Komitmen berlanjut (*Continuance Commitment*), adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus

ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lainnya) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi;

3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*), adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Lebih lanjut mereka menggambarkan ketiga bentuk komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mendasarinya dalam diagram di bawah ini.

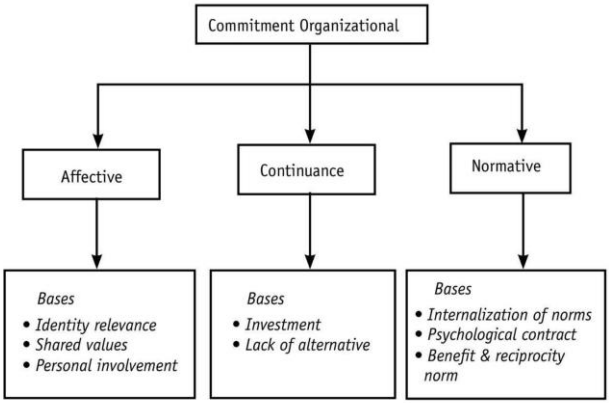


Diagram 2.1. Pendekatan Komitmen Organisasi

Sumber: Meyer dan Herscovitch (dalam Busro, 2018)

Dari bagan di atas dapat dijelaskan bahwa setiap pegawai memiliki dasar tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif tinggi memiliki kedekatan emosional yang dekat dengan organisasi. Hal ini berarti individu tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti kepada organisasi. Pegawai dengan komitmen berlanjut tinggi akan memiliki motivasi dan keinginan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional namun karena adanya kesadaran bahwa akan ada kerugian besar di organisasi jika dia meninggalkan organisasi. Sehingga individu tersebut kurang dapat diharapkan untuk berkontribusi besar terhadap organisasi. Sedangkan komitmen normatif didasarkan pada pendekatan kewajiban, dimana tekanan normatif yang telah diinternalisasikan memaksa agar individu berbuat sesuai kehendak organisasi. Pegawai dengan komitmen normatif akan tetap bertahan karena adanya suatu kewajiban atau tugas yang sepantasnya dilakukan atas keuntungan yang diberikan organisasi kepadanya.

Studi yang dilakukan oleh Chang (dalam Busro, 2018) menemukan bahwa komitmen karier dan supervisi berpengaruh pada komitmen organisasi. Begitu juga Lee (dalam Busro, 2018), menemukan bahwa komitmen dalam pekerjaan akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Selanjutnya Goulet dan Sing (dalam Busro 2018) menyimpulkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen pekerjaan. Pekerja yang sangat komitmen terhadap organisasinya, akan puas dengan pekerjaan, penghargaan, suasana pekerjaan, saluran penyampaian aspirasi, yang semuanya itu menunjukkan tingginya komitmen.

Indikator pengukuran Komitmen Organisasi

Meyer dan Ellen (2001) dalam proses pengembangan instrumen pengukuran komitmen organisasi menyusun postulat dasar yang berbasis pada pendekatan sikap dan pendekatan perilaku.

Pengukuran komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (2001, h. 64) mengukur tiga dimensi komitmen yakni:

1. Komitmen afektif (berhubungan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya), yang terdiri dari indikator-indikator:
   a. Karakteristik personel,
   b. Karakteristik struktur organisasi,
   c. Karakteristik hubungan kerja,
   d. Pengalaman kerja,
   e. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
   f. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi,
   g. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan organisasi.
2. Komitmen berlanjut (berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi) dan Keuntungan bila seseorang tetap tinggal sebagai anggota organisasi, Kerugian jika ia meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (menggambarkan perasaan keterikatan yang terus menerus dalam organisasi). Sosialisasi (budaya, keakraban antar anggota), Investasi di dalam organisasi.

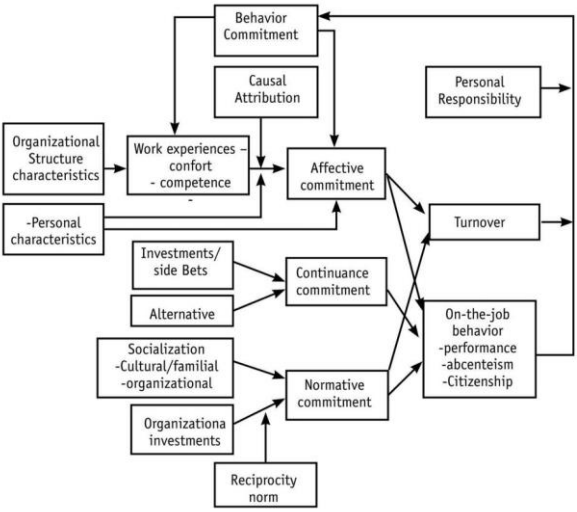


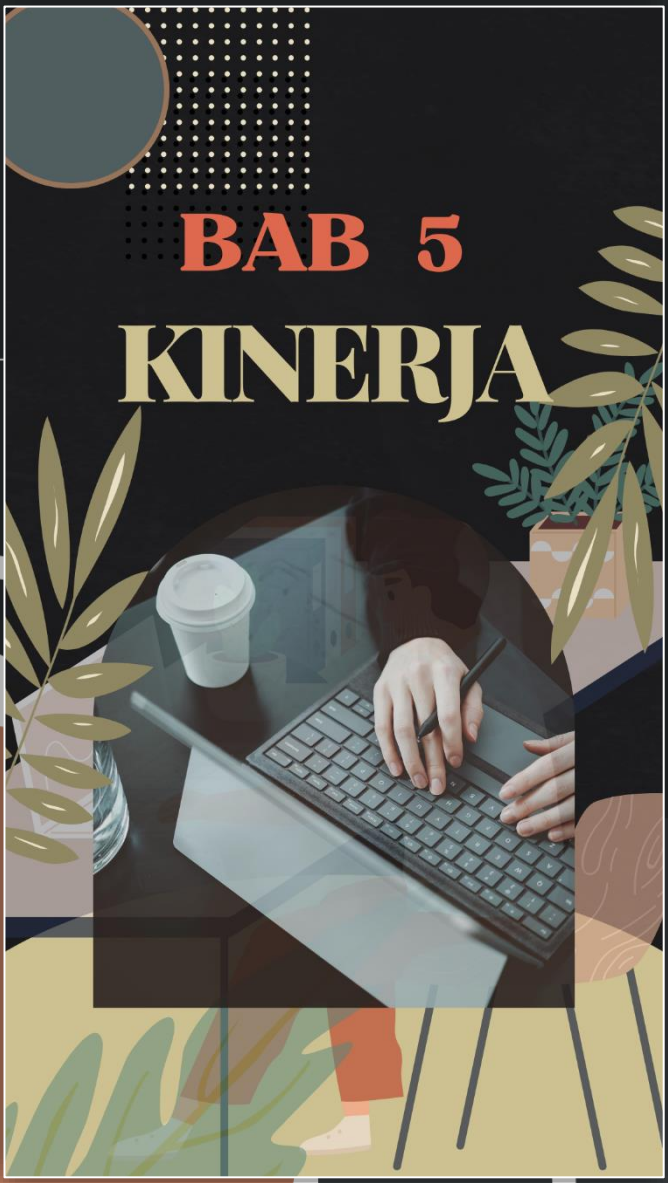
Diagram 2.2. Model Tiga Komponen Komitmen Organisasi

Sumber: Meyer dan Herscovitch (dalam Busro, 2018)

Jika menggunakan teori yang dikembangkan oleh Steers (2005) maka menggunakan dimensi identifikasi (keyakinan dan penerimaan terhadap nilai organisasi), keterlibatan (keinginan kuat untuk terus berusaha demi kepentingan organisasi), loyalitas (kesetiaan terhadap organisasi).

BAB 5

KINERJA



Pengertian Kinerja

Pabundu (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian ini dimaknai sebagai fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Adapun menurut Guritno dan Waridin (2005), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai standar atau target yang telah ditentukan maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Dessler (2011, h. 41) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan

prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diterapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang atau tim dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2005, h. 22).

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson kinerja merupakan "hasil yang diharapkan dari perilaku". Jadi, sebagai hasil dari perilaku maka kinerja dapat merupakan fungsi dari kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman, kemampuan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan kerelaan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha untuk mencapai kinerja.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Mettersin (2002, h. 147), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kapasitas untuk berkinerja, ini berhubungan dengan seberapa baik:
   a) Keterampilan,
   b) Kemampuan, dan
   c) Pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan Tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seseorang karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan tahu bagaimana cara melakukannya.
2. Kesempatan untuk berkinerja, agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkinerja, maka manajemen harus menyiapkan: maka manajemen harus menyiapkan:
   a) Peralatan yang memadai,
   b) Peralatan yang berteknologi terbarukan,
   c) Keputusan yang baik,

d) Sikap yang baik,

e) Kemauan untuk selalu berubah.

3. Kemauan untuk berkinerja, ini berhubungan dengan

a) Sejauh mana seseorang individu ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya,

b) Kemampuan mengombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi,

c) Tekad yang kuat untuk berkinerja dengan baik.

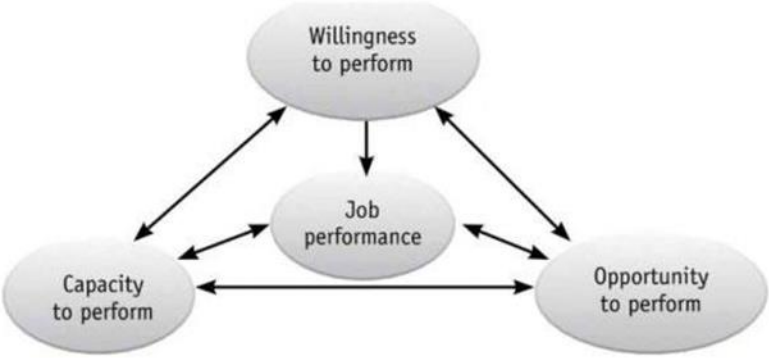


Diagram 2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sumber: Ivancevich. Konopaske, dan Matterson (dalam Busro, 2018)

Sedangkan menurut Wood, (2006) (dalam Busro, 2018) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1) Kemampuan manajemen waktu, dapat menyeimbangkan kehidupan dan tingkat stres. Jika karyawan tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka waktu yang ia miliki tidak akan efektif dan cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi. Sebaliknya jika mereka mampu mengelola waktu dengan baik maka ia akan berkinerja tinggi, dan mempunyai tingkat stres yang rendah. Kebiasaan dan latihan mengatur waktu diperlukan sehingga kinerja mereka dapat meningkat.
2) Perilaku manajer dalam mengontrol waktu kerja, ini akan mempengaruhi: kinerja, kehidupan pekerja, dan kesehatan kerja karyawan.

Menurut Bangun (2012) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5) Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu
6) orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

1) Penghalang, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya.
2) Ekspektasi performa, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
3) Konsekuensi, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.

4) Umpan balik, Yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan.
5) Pengetahuan/Kemampuan dan Keahlian Individu, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut Selanjutnya, Gomez dalam Kaswan (2012, h. 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu :
   a) Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
   b) Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.

c) Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor internal diantaranya kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja serta motivasi karyawan; dan faktor eksternal yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat dalam perusahaan tersebut.

Indikator Pengukuran Kinerja

Pengukuran atau penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kinerja seseorang pegawai apakah mencapai target yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian kinerja berbeda antara satu instansi dan instansi lainnya. Instansi TNI sendiri memiliki beberapa pedoman penilaian kinerja. Penilaian kinerja prajurit yang berada di Satuan pada level kebijakan (Mabesad misalnya) berbeda dengan yang berada di Satuan pada level lapangan (Kodim misalnya).

TNI sendiri pada level Kodim memiliki 2 sistem penilaian untuk menilai kinerja personel pada level perwira yakni:

1. Penilaian kepribadian: 1) moral, 2) disiplin, 3) dedikasi, 4) kejujuran, 5) tanggung jawab, 6) keuletan, 7) kestabilan jiwa, 8) loyalitas & penyesuaian diri, 10) kemampuan untuk maju;
2. Penilaian kecakapan terdiri dari:
   a) kepemimpinan,
   b) kreativitas, kemampuan merencanakan,
   c) kemampuan menyatakan pendapat, kemampuan memutuskan,
   d) kemampuan mengawasi/mengendalikan, kerja sama,
   e) daya tanggap, dan kemampuan melaksanakan tugas.
3. Sedangkan pada TNI level bintara dan tamtama, Spersad (staf personel Angkatan Darat) penilaian menggunakan 10 indikator yakni: 1) Kelakuan, 2) Prakarsa, 3) Kemauan Bekerja, 4) Kerja sama, 5) Ketabahan, 6) Prestasi Kerja, 7) Pengembangan, 8)

Kewibawaan, 9) Penyesuaian Diri, 10) Tanggung Jawab.

Para ahli pun memiliki pendapat bagaimana penilaian kinerja dapat diukur. Busro (2018:100) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) Hasil Kerja: kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, 2) Perilaku Kerja: disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, 3) Sifat pribadi: kejujuran dan kreativitas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2011, h. 514-516), menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai maka harus memperhatikan lima faktor kriteria penilaian kinerja yakni:

1) Kualitas pekerjaan karyawan, dapat diamati dari: Akurasi, Ketelitian, Penampilan, Penerimaan keluaran;
2) Kuantitas pekerjaan karyawan, dapat dilihat dari: Volume keluaran, Kontribusi bagi pencapaian target;

3) Supervisi pimpinan, yakni: Saran, Arahan, Perbaikan;
4) Kehadiran atau kedisiplinan karyawan, meliputi: Regularitas, Tingkat keandalan, Ketepatan waktu bekerja;
5) Konservasi, meliputi: Kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan, Tingkat penghematan terhadap bahan habis pakai yang dimiliki, Kemampuan menghindari kerusakan alat, Kemampuan melakukan pemeliharaan peralatan.

Konsep Marbawi (2018), Bangun (2012) dan Siahaan (2017) mengajukan enam kriteria mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Quality, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan;
2. Quantity, menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan;
3. Timelines, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan;

4. Cost-Efectivenese, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material);
5. Need for supervisor, tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor;
6. Interpersonal impact, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan bekerja sama di antara karyawan.

Menurut Siahaan (2017), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oeh karyawan atau organisasi sesuai kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan kinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Untuk mengetahui kinerja seorang karyawan atau organisasi, maka perlu dilakukan penilaian. Sistim penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi

perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu sistem dalam menilai kinerja pegawai tergantung pada objektivitas penilai serta validitas dan reliabilitas metode yang digunakan pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Sehingga dengan kata lain pengukuran kinerja akan baik apabila penilaian benar-benar berdasarkan pada kriteria yang tepat bagi suatu pekerjaan tertentu dalam organisasi tertentu.

BAB 6

PEMBAHASAN

Setelah menganalisis hasil pengolahan data pada bagian di atas, maka bagian ini akan dielaborasi secara lebih rinci tentang hasil penelitian yang telah diperoleh melalui analisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program perangkat lunak WarpPLS 8.0. Pembahasan pada bagian ini akan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dan juga dengan hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh peneliti lain. Pembahasan akan dilakukan bersamaan dengan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan maksud untuk mendapat jawaban atas pernyataan hipotesis penelitian ini.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap variabel Komitmen Organisasi diperoleh hasil nilai koefisien 0,307 dengan nilai P (P-Values) < 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini

menerima Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara.

Dilihat dari indikator yang mendukung Kepemimpinan, yang merupakan gabungan dari 4 indikator teori Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002) dan 6 indikator aspek Tri Pola Dasar TNI , ada 2 indikator yang terbuang dikarenakan tidak lolos dalam pengujian validitas yang pertama yakni indikator memberikan harapan keberhasilan tugas (X14) dan indikator pengetahuan akan tugas (X17). Ini berarti bahwa bentuk kepemimpinan berupa sikap memberikan harapan terhadap keberhasilan tugas kepada anak buah dan pengetahuan unsur Komandan akan tugas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Sedangkan ke 8 indikator sisanya yakni kemampuan memberikan arahan (X11), menumbuhkan kepercayaan (X12), mendorong tindakan pengambilan risiko (X13), kontrol diri/emosi (X15), kreativitas (X16), pengambilan keputusan (X18), menumbuhkan kerja sama (X19) taktik/diplomasi (X110) memperlihatkan dukungan terhadap variabel Kepemimpinan dengan kualitas nilai rata-rata (mean) jawaban responden sesuai deskriptif karakteristik jawaban responden tentang Variabel Kepemimpinan (Tabel 5.17) sebesar 4.04 (skala 1-5) dengan standar deviasi sebesar 1.261 serta besaran pengaruh sebesar 80,72%. Ini berarti secara umum responden setuju bahwa bentuk kepemimpinan berupa kemampuan Komandan dalam: memberikan arahan, menumbuhkan kepercayaan, mendorong tindakan pengambilan risiko, mengontrol diri/emosi yang dimilikinya, menciptakan kreativitas, pengambilan keputusan, menumbuhkan kerja sama, dan mahir dalam taktik/diplomasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi prajurit Kodim 0103/Aceh

Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Jika diperhatikan dari nilai combined loading dan crossloading pada tabel 5.2 hasil pengujian validitas berdasarkan loading factor tahap 2, ada beberapa indikator pertanyaan yang memiliki nilai negatif yakni kemampuan Komandan dalam: memberikan arahan, menumbuhkan kepercayaan, mendorong tindakan pengambilan risiko, mengontrol diri/emosi yang dimilikinya. Ini berarti indikator-indikator kepemimpinan yang bernilai negatif tersebut kurang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dibandingkan indikator lainnya dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Liany (2020) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi" serta penelitian Husnah, Harapan, dan Rohana (2021) dengan

judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas” yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 30,7 % terhadap komitmen organisasi (Y1) dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara. (Hipotesis 1 diterima). Semakin besar kemampuan Komandan dalam: memberikan arahan, menumbuhkan kepercayaan, mendorong tindakan pengambilan risiko, mengontrol diri/emosi yang dimilikinya, menciptakan kreativitas, pengambilan keputusan, menumbuhkan kerja sama, dan mahir dalam taktik/diplomasi maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja dan pengaruhnya terhadap variabel Komitmen Organisasi diperoleh hasil nilai koefisien 0,339 dengan nilai P (P-Values) < 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini menerima Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara.

Dilihat dari indikator yang mendukung motivasi kerja, yang merupakan teori McClelland (1987) tentang dimensi tiga kebutuhan yakni berprestasi, berafiliasi, dan kekuasaan, ada 3 indikator yang terbuang dikarenakan tidak lolos dalam pengujian validitas yang pertama yakni indikator: upaya untuk berprestasi baik (X21), upaya untuk tidak ketinggalan dari rekan lain (X22), dan kehadiran sangat diperlukan orang lain (X211). Ini berarti

bahwa bentuk motivasi kerja prajurit berupa upaya prajurit untuk berprestasi baik, upaya prajurit untuk tidak ketinggalan dari rekan lain dan kehadiran prajurit sangat diperlukan orang lain tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Sedangkan ke 8 indikator sisanya yakni upaya mengembangkan diri (X23), upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja (X24), semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya (X25), semangat untuk bekerja sama (X26), semangat mematuhi segala aturan yang ada (X27), selalu menghormati pimpinan (X28), berusaha agar dirinya dihargai (X29), dan upaya untuk tidak diremehkan (X210) memperlihatkan dukungan terhadap variabel motivasi kerja dengan kualitas nilai rata-rata (mean) jawaban responden sesuai deskriptif karakteristik jawaban responden tentang Variabel motivasi kerja (Tabel 5.18) sebesar 4.08 (skala 1-5) dengan

standar deviasi sebesar 1.254 serta besaran pengaruh sebesar 80,72%. Ini berarti secara umum responden setuju bahwa bentuk motivasi kerja berupa upaya mengembangkan diri, upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, semangat untuk bekerja sama, semangat mematuhi segala aturan yang ada, selalu menghormati pimpinan, berusaha agar dirinya dihargai, dan upaya untuk tidak diremehkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Jika diperhatikan dari nilai combined loading dan crossloading pada tabel 5.2 hasil pengujian validitas berdasarkan loading factor tahap 2, ada beberapa indikator pertanyaan yang memiliki nilai negatif yakni upaya prajurit untuk: bersemangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, bersemangat untuk bekerja sama, selalu menghormati pimpinan. Ini berarti indikator-

indikator motivasi kerja yang bernilai negatif tersebut kurang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dibandingkan indikator lainnya dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sinambela (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi" dan Surana dan Iqbal (2021) berjudul "Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada produktivitas kerja organisasi di SMP (Sekolah Menengah Pertama) Perkumpulan Strada Jakarta" yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 33,9 % terhadap Komitmen Organisasi (Y1) dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe

oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara. (Hipotesis 2 diterima). Semakin besar motivasi kerja prajurit dalam upaya mengembangkan diri, upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, semangat untuk bekerja sama, semangat mematuhi segala aturan yang ada, selalu menghormati pimpinan, berusaha agar dirinya dihargai, dan upaya untuk tidak diremehkan maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Komitmen Organisasi dan pengaruhnya terhadap variabel Komitmen Organisasi diperoleh hasil nilai koefisien 0,388 dengan nilai P (P-Values) < 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini menerima Hipotesis 3 yang menyatakan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe.

Dilihat dari indikator yang mendukung komitmen organisasi, yang menggunakan tiga dimensi komitmen Allen & Meyer (2001, h. 64) yakni: Komitmen Afektif, Komitmen Berlanjut, dan Komitmen Normatif, ada 1 indikator yang terbuang dikarenakan tidak lolos dalam pengujian validitas yang pertama yakni indikator kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan Kodim 0103/Aceh Utara (Y16). Ini berarti bahwa bentuk komitmen organisasi prajurit berupa kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan Kodim 0103/Aceh Utara tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Sedangkan ke 9 indikator sisanya yakni: karakteristik prajurit Kodim 0103/Aceh Utara (Y11),

karakteristik struktur organisasi Kodim 0103/Aceh Utara (Y12), karakteristik hubungan kerja (Y13), pengalaman kerja (Y14), kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi Kodim 0103/Aceh Utara (Y15), keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan Kodim 0103/Aceh Utara (Y17), keuntungan bila ia tetap tinggal sebagai anggota Kodim 0103/Aceh Utara (Y18), kerugian jika ia meninggalkan Kodim 0103/Aceh Utara (Y19), Sosialisasi (budaya, keakraban antar anggota) (Y110) dan investasi yang bersangkutan di dalam Kodim 0103/Aceh Utara (Y111) memperlihatkan dukungan terhadap variabel kinerja dengan kualitas nilai rata-rata (mean) jawaban responden sesuai deskriptif karakteristik jawaban responden tentang Variabel komitmen organisasi (Tabel 5.19) sebesar 3.87 (skala 1-5) dengan standar deviasi sebesar 1.275 serta besaran pengaruh sebesar 77,74%. Ini berarti secara umum responden bersikap netral cenderung setuju bahwa bentuk komitmen organisasi terhadap karakteristik prajurit Kodim 0103/Aceh Utara, karakteristik struktur organisasi Kodim 0103/Aceh Utara, karakteristik hubungan kerja,

pengalaman kerja serta kepercayaan yang kuat, menerima nilai dan tujuan organisasi Kodim 0103/Aceh Utara, keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan Kodim 0103/Aceh Utara, keuntungan bila ia tetap tinggal sebagai anggota Kodim 0103/Aceh Utara, kerugian jika ia meninggalkan Kodim 0103/Aceh Utara, Sosialisasi (budaya, keakraban antar anggota) dan investasi yang bersangkutan di dalam Kodim 0103/Aceh Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Jika diperhatikan dari nilai combined loading dan crossloading pada tabel 5.2 hasil pengujian validitas berdasarkan loading factor tahap 2, ada beberapa indikator pertanyaan yang memiliki nilai negatif yakni keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan Kodim 0103/Aceh Utara, keuntungan bila ia tetap tinggal sebagai anggota Kodim 0103/Aceh Utara, kerugian jika ia meninggalkan Kodim 0103/Aceh Utara. Ini berarti

indikator-indikator komitmen organisasi yang bernilai negatif tersebut kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dibandingkan indikator lainnya dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen (2001) yang melakukan penelitian terhadap perusahaan katering yang menyatakan bahwa kinerja karyawan bisa ditingkatkan jika komitmen organisasi ditingkatkan khususnya pada komponen afeksi seperti keterikatan emosi dan kompenen keberlanjutan seperti keuntungan bila tetap di organisasi dan kerugian jika keluar dari organisasi. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian Suhardi (2021) dengan judul "Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Arizona, Riniwati, & Harahap (2013) yang menunjukan bahwa secara parsial komitmen

organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 38,8 % terhadap Kinerja (Y2) dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara. (Hipotesis 3 diterima). Semakin besar komitmen organisasi prajurit terhadap karakteristik prajurit Kodim 0103/Aceh Utara, karakteristik struktur organisasi Kodim 0103/Aceh Utara, karakteristik hubungan kerja, pengalaman kerja serta kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi Kodim 0103/Aceh Utara maka akan semakin meningkatkan kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan dan pengaruhnya

terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil nilai koefisien 0,224 dengan nilai P (P-Values) = 0,006 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini menerima Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja prajurit dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara.

Dilihat dari indikator yang mendukung Kepemimpinan, 2 indikator yang terbuang dikarenakan tidak lolos dalam pengujian validitas yang pertama memberikan arti bahwa bentuk kepemimpinan berupa sikap memberikan harapan terhadap keberhasilan tugas kepada anak buah dan pengetahuan unsur Komandan akan tugas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Sedangkan ke 8 indikator sisanya memperlihatkan dukungan terhadap variabel Kepemimpinan dengan

kualitas nilai rata-rata (mean) jawaban responden sesuai deskriptif karakteristik jawaban responden tentang Variabel Kepemimpinan (Tabel 5.17) sebesar 4.04 (skala 1-5) dengan standar deviasi sebesar 1.261 serta besaran pengaruh sebesar 80,72%. Sedangkan dari 10 indikator kinerja tersisa 5 yakni Kelakuan (Y21), Prakarsa (Y22), Kewibawaan (Y28), Penyesuaian Diri (Y29), dan Tanggung Jawab (Y210) dengan kualitas nilai rata-rata (mean) jawaban responden sesuai deskriptif karakteristik jawaban responden tentang Variabel Kinerja (Tabel 5.20) sebesar 4.06 (skala 1-5) dengan standar deviasi sebesar 1.208 serta besaran pengaruh sebesar 81,29%. Ini berarti secara umum responden setuju bahwa bentuk kepemimpinan berupa kemampuan Komandan dalam: memberikan arahan, menumbuhkan kepercayaan, mendorong tindakan pengambilan risiko, mengontrol diri/emosi yang dimilikinya, menciptakan kreativitas, pengambilan keputusan, menumbuhkan kerja sama, dan mahir dalam taktik/diplomasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berupa peningkatan kelakuan (tingkah laku), prakarsa, kewibawaan, penyesuaian diri,

dan tanggung jawab prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Jika diperhatikan dari nilai combined loading dan crossloading pada tabel 5.2 hasil pengujian validitas berdasarkan loading factor tahap 2, ada beberapa indikator pertanyaan yang memiliki nilai negatif yakni kemampuan Komandan dalam: memberikan arahan, menumbuhkan kepercayaan, mendorong tindakan pengambilan risiko, mengontrol diri/emosi yang dimilikinya. Ini berarti indikator-indikator kepemimpinan yang bernilai negatif tersebut kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dibandingkan indikator lainnya dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lily Desianti Permatasari dan Agus Hermani (2020) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV.

Indonesia Live Garment bidang produksi bagian sewing, Kabupaten Sragen" menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif serta Penelitian Bass (dalam Busro, 2018) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kinerja dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan, semakin efektif kepemimpinan semakin tinggi tingkat kinerja individu karyawan. Efektivitas kepemimpinan menjadi instrumen dalam meningkatkan kinerja. Demikian pulan hasil penelitian Behling dan McFillen di AS pada tahun 1996 yang dikutip Busro (2018) menyimpulkan kepemimpinan yang baik kharismatik maupun transformasional mampu memberikan inspirasi bagi bawahannya sehingga kinerjanya meningkat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 22,4 % terhadap Kinerja (Y2) prajurit dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara. (Hipotesis 4 diterima). Semakin besar kemampuan Komandan dalam: memberikan

arahan, menumbuhkan kepercayaan, mendorong tindakan pengambilan risiko, mengontrol diri/emosi yang dimilikinya, menciptakan kreativitas, pengambilan keputusan, menumbuhkan kerja sama, dan mahir dalam taktik/diplomasi maka akan semakin meningkatkan kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara berupa peningkatan kelakuan (tingkah laku), prakarsa, kewibawaan, penyesuaian diri, dan tanggung jawab dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja dan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil nilai koefisien 0,241 dengan nilai P (P-Values) < 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini menerima Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja prajurit dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di

Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara.

Dilihat dari indikator yang mendukung motivasi kerja, ada 3 indikator yang terbuang dikarenakan tidak lolos dalam pengujian validitas yang pertama berarti bahwa bentuk motivasi kerja prajurit berupa upaya prajurit untuk berprestasi baik, upaya prajurit untuk tidak ketinggalan dari rekan lain dan kehadiran prajurit sangat diperlukan orang lain tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Sedangkan ke 8 indikator sisanya memperlihatkan dukungan terhadap variabel motivasi kerja dengan kualitas nilai rata-rata (mean) jawaban responden sesuai deskriptif karakteristik jawaban responden tentang Variabel motivasi kerja (Tabel 5.18) sebesar 4.08 (skala 1-5) dengan standar deviasi sebesar 1.254 serta besaran pengaruh sebesar 80,72%. Sedangkan dari 10 indikator

kinerja tersisa 5 dengan kualitas nilai rata-rata (mean) jawaban responden sesuai deskriptif karakteristik jawaban responden tentang Variabel Kinerja (Tabel 5.20) sebesar 4.06 (skala 1-5) dengan standar deviasi sebesar 1.208 serta besaran pengaruh sebesar 81,29%. Ini berarti secara umum responden setuju bahwa bentuk motivasi kerja berupa upaya mengembangkan diri, upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, semangat untuk bekerja sama, semangat mematuhi segala aturan yang ada, selalu menghormati pimpinan, berusaha agar dirinya dihargai, dan upaya untuk tidak diremehkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara berupa peningkatan kelakuan (tingkah laku), prakarsa, kewibawaan, penyesuaian diri, dan tanggung jawab dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Jika diperhatikan dari nilai combined loading dan crossloading pada tabel 5.2 hasil pengujian validitas

berdasarkan loading factor tahap 2, ada beberapa indikator pertanyaan yang memiliki nilai negatif yakni upaya prajurit untuk: mengembangkan diri, upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja dan upaya untuk tidak diremehkan. Ini berarti indikator-indikator motivasi kerja yang bernilai negatif tersebut kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dibandingkan indikator lainnya dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan Komariah (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 DKI Jakarta" menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta penelitian Mega Widya Yanti, Talita Tawaddude, Triyaningsih (2021) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Liam Rent" yang menemukan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun penelitian Bass (dalam Busro, 2018)

yang menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi motivasi kerja karyawan baik intrinsik maupun ekstrinsik. Linz dalam penelitiannya tahun 2003 dan diperkuat oleh Cameron di tahun 2009 yang dikutip oleh Busro (2018) menyatakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 24,1 % terhadap Kinerja (Y2) dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara. (Hipotesis 5 diterima). Semakin besar motivasi kerja prajurit dalam upaya mengembangkan diri, upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, semangat untuk bekerja sama, semangat mematuhi segala aturan yang ada, selalu menghormati pimpinan, berusaha agar dirinya dihargai, dan upaya untuk tidak diremehkan maka akan semakin meningkatkan kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara berupa peningkatan kelakuan (tingkah laku), prakarsa,

kewibawaan, penyesuaian diri, dan tanggung jawab dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020.

Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja

Hasil analisis data dalam penelitian ini menemukan bahwa variabel Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien 0,119 dengan nilai-P = 0,033 yang masih berada di bawah 0,05. Nilai VAF = 0,352 atau 35,2 % yang berarti Komitmen organisasi bertindak sebagai pemediasi parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja prajurit. Sehingga penelitian ini menerima Hipotesis 6 yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama, Surtha dan Mahayasa (2020) dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Graha Kaori Group di Gianyar" menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnawati (2017) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar" dan Khan (2011) dengan judul "Impact of Training and Development on Organizational Performance" yang menyatakan bahwa bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Y1) memediasi secara parsial sebesar 35,2 %

hubungan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y2) dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara. (Hipotesis 6 diterima).

Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja

Hasil analisis data dalam penelitian ini menemukan bahwa variabel Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien 0,131 dengan nilai-P = 0,021 yang masih berada di bawah 0,05. Nilai VAF = 0,352 atau 35,2 % yang berarti Komitmen organisasi bertindak sebagai pemediasi parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja prajurit. Sehingga penelitian ini menerima Hipotesis 7 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi signifikan memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Marbawi dan Murhaban (2019) yang berjudul "Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada SMK 1 Lhoksukon "menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi secara penuh hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Ini mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2020) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Universitas Aisyiyah Yogyakarta" yang menemukan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsungnya melalui komitmen organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Y1) memediasi secara parsial sebesar 35,2 % hubungan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) dalam kaitan penanganan pengungsi Rohingya di

Kota Lhokseumawe oleh prajurit Kodim 0103/Aceh Utara. (Hipotesis 7 diterima).

DAFTAR PUSTAKA

Antwi John Osei. 2015. Employee's Competency and Organizational Performance In The Pharmaceutical Industry An Empirical Study Of Pharmaceutical Firms In Ghana. International Journal of Economy Volume 3.

Anwar Prabu, Mangkunegara (2007). Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Ardara, Mujiati, Utama (2012), Manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama. Penerbit PT.Graha Ilmu Yogyakarta.

Arizona, D. D., Riniwati, H. H., & Harahap, N. N. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang). Jurnal Mahasiswa Agribisnis Perikanan, 1(1), 1-11.

Armansyah (2020), Pengaruh kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Universitas Aisyiyah Yogyakarta. Hirarki, Jurnal

Ilmiah Manajemen dan Bisnis, STIE Pembangunan Tanjung Pinang.

Bangun, Wilson. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Erlangga, Jakarta.

Bass, B.M., (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation. New York: Academic Press

Bass, B.M., (1990). "From Transactional to transformational leadership : Learning to share the vision" Organizational Dynamics, 18, 19-31

Bass, B.M., & Avolio, B.J., (1994). "Improving Organizationaol effectivenes through transfomational leadership". Thousand Oaks, CA: Sage

Bass, B.M., & Avolio, B.J., (1990). "The implicatioan of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development". Research in Organizational Change and Development, 4, 231-272

Bass, Bernard M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. Third Edition. London: Collier Macmillan Publishers & Ronald E. Riggio. 2006.

Transformational Leadership. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishers

Bernadin, H. John and Joyce. A. Russell, (1993). Human Resource Management :An Experiential Approach, Boston : Mc.Graw Hill.

Busro, Muhammad, (2018). Teori -teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta

Darmanto, & Muharto, T. (2014). Perilaku Organisasi. Tangerang: UT.

Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia, Vol 2 tahun 2016.Danim, Sudarman. (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta

Dessler, Gary. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1: Terjemahan Jakarta: Indeks.

Dharma, Surya. (2004). Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.

Donnelly, Gibson. (1996). Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses. Jakarta : Erlangga

E.Sikula. (2012). Personel Administration And Human Resources Management. New York. A. Wiley Translate edition, by Jhon Wiley & Sons.Inc

Fathoni. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Rineka Cipta

Fleiss, J. L. (1981). Statistical methods for rates and proportions (2nd ed). New York: Wiley

Flippo, E. B. (2012). Manajemen personalia (jilid 1). Jakarta: Erlangga.

Gio, Prana Ugiana (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan Software WarpPLS. E-book www.statkomat.com/ www.pranaugi.com

Hair, Joseph H (2018). Multivariate Data Analysis. Cetakan ke-8. Cengage Brain, University of South Alabama.

Hasibuan, Malayu S.P., (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta

Husein, Ananda Sabil, (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan Smart PLS

3.0. Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Husnah, Harapan, dan Rohana, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. Jurnal Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang.

Iqbal, Surana dan Ali, (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada produktivitas kerja organisasi di sekolah menengah pertama (SMP) Perkumpulan Strada Jakarta. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 9 tahun 2021

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, (2014). Organizational Behavior and Management, Cetakan ke-10, New York, McGraw-Hill

Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance. Global Journal of Management and Business Research, Vol. 11(No. 7),

Kistiyanto, Letkol Arm Oke (2020), Paparan Intelijen Dandim 0103/Aceh Utara kepada Staf Khusus Deputy IV Menkopolhukkam tentang sindikat

perdagangan manusia Rohingya bulan September 2020, Lhokseumawe : Kodim 0103/Aceh Utara.

Kistiyanto, Letkol Arm Oke (2020), Paparan Intelijen Dandim 0103/Aceh Utara kepada Asisten Intelijen Panglima TNI tentang situasi Penanganan Pengungsi Rohingya bulan September 2020, Lhokseumawe : Kodim 0103/Aceh Utara

Komariah, Nurul, (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 DKI Jakarta. Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Akuntansi dan Bisnis Keuangan Universitas Respati Indonesia

La Saudin. (2019), Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Perkasa Abadi Luwuk. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset) Vol. 3

Liany, Hanny, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 5 2020 Universitas Tarumanegara.

Mangkunegara, (2005), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung: Mandar Maju.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017.) Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung

Marbawi, (2017). The influence of individual characteristics and transformational leadership on job satisfaction and performance of employee in Bank Aceh Syaria, Proceding EBIC Universitas Sumatera Utara Maxwell JC, (1998). 21 Irrefutable Laws of Leadership. Nashville: Tennesse: Thomas Nelson Inc.

Moeheriono. (2009). Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.

Mulia, Budi, (2020). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap keputusan kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Perta Arun Gas. Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi

Dan Bisnis, Universitas Malikussaleh Lhokseumawe.

Nawawi, Hadari, (2006). Mengefektifkan Organisasi. Penerbit: Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Nawawi, Hadari, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan ke 11, Penerbit: Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Kock, Ned, (2022). WarpPLS User Manual: Version 8.0. ScriptWarp System: Laredo Texas.

Permana, Buyung, (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe. Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Malikussaleh Lhokseumawe

Permatasari, Lily, (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment bidang produksi bagian sewing, Kabupaten Sragen. Jurnal Program

Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Fakultas Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.

Purnawanto, Budy. (2010). Manajemen SDM Berbasis Proses: Pola Pikir Baru Mengelola SDM pada Era Knowledge Economy. Jakarta : PT. Gramedia.

Purnomo, Kristanto Setio Hari, (2012). Model Kepemimpinan pada Organisasi Militer Perspektif Transformasional (Studi pada Tentara Nasional Indonesia: Resimen Induk Komando Daerah Militer V/ Brawijaya, Jawa Timur), UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pratama, Surtha dan Mahayasa (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Graha Kaori Group di Gianyar. Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia.

Purnawati, E., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4(No. 2).

Rivai, Veithzal dan E.J. Sagala., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2018). Perilaku Organisasi, cetakan ke 18, PT. Indeks: Kelompok Gramedia, Jakarta.

Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 3 tahun 2018.

Sari, Marbawi dan Murhaban (2019) yang berjudul "Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada SMK 1 Lhoksukon"

Shadere, Ayo, (2009). Influence of work motivation, leadership effectiveness, and time management on employee's performance in some selected industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. European Journal of

Economics, Finance, and Administrative Sciences Issue No.16.

Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Siagian (2002), Manajemen sumber daya manusia, Bumi Aksara : Jakarta.

Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinambela, Ela A., (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Jurnal Ekonomi Vol 4, Universitas Mayjen Sungkono Surabaya.

Solihin, Mahfud, (2020). Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 7.0 untuk hubungan non linier dalam penelitian sosial dan bisnis, cetakan kedua, Penerbit Andi Yogyakarta

Suhardi, Ahmad, (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 2021 Universitas Muhammadiyah Palopo

Staf Intelijen Kodim 0103/Aut (2020), Laporan Khusus Intelijen tentang Penanganan Pengungsi Rohingya bulan Desember 2020, Lhokseumawe : Kodim 0103/Aceh Utara

Steven L. Mcshane and Mary Ann Von Glinow, (2018), Organizational Behavior (Perilaku Organisasi), cetakan ke 8, New York, McGraw-Hill

Sugiyono (2017). Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Alfabeta: Bandung.

Yanti, Widya (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Liam Rent. Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Budi Luhur.

Yukl, Gary. (2010). Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta : PT. Indeks

KOMANDO RESOR MILITER 011/LILAWANGSA
KOMANDO DISTRIK MILITER 0103/ACEH UTARA

RIWAYAT HIDUP SINGKAT

I. DATA POKOK

NAMA	OKE KISTIYANTO,S.A.P.		**AGAMA**	ISLAM
PANGKAT	LETKOL	**KORPS:** ARM	**GOL DARAH**	O
NRP NRP	11020049651081		**SUMPER PA**	AKMIL
TEMPAT/TGL LAHIR	UJUNG PANDANG, 30-10-1981		**TMT**	01-12-2002
TMT TNI	01-12-2002		**JABATAN**	KABAGBINMAT SUBDITBINSIAPSAT DAN ALUTSISTA SDIRSEN PUSSENARMED KODIKLATAD
KATEGORI	AKTIF		**TMT JAB**	27-05-2022
TMT	01-12-2002		**SATUAN**	KODIM 0103/AUT
SUKU BANGSA	JAWA		**PSI**	INTEL, OPS, REN

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

PENDIDIKAN UMUM

	NAMA PENDIDIKAN	TAHUN	ALAMAT	PRESTASI
1.	SD	1993	SD SUBSIDI PANCAARGA II MAGELANG	-
2.	SMP	1996	SMPN 1 DENPASAR	-
3.	SMA	1999	SMUN 3 DENPASAR	-
4.	S-1	2009	UNIVERSITAS TERBUKA JAKARTA	-
5.				

PENDIDIKAN MILITER

	DIKTUKPA/BANGUM	TAHUN	PRESTASI		DIKBANGSPES	TAHUN	PRESTASI
1.	AKMIL	2002	-	1.	DIK PARA DASAR	2001	-
2.	SUS SARCAB ARMED	2003	2	2.	SUS DANRAMIL	2003	-
3.	DIKLAPA II THAI (RTA AAC)	2012	1	3.	COMBAT INTEL	2003	-
4.	SESKOAD THAI (CGSC)	2017	2	4.	SUSPA TURBAK ARMED	2006	1
				5.	KIBI KEMHAN	2006	1
				6.	TACTICAL ENGLISH DEVELOPMENT COURSE	2007	1
				7.	TACTICAL ENGLISH INSTRUCTOR COURSE	2007	1
				8.	UN MILOBS COURS (UNMOC)	2008	1
				9.	UN TRAIN THE TRAINER(UNT3)	2009	1
				10.	SUSPA STAF BATALYON	2009	1
				11.	SUSSARPA INTELEJEN BAIS TNI	2011	1
				12.	SUS BAHASA THAI I	2011	1
				13.	SUS BAHASA THAI II	2016	1
				14.	DEFENCERESQURCES MANAGEMENT COURSE(DRMC)	2017	-
				15.	DIK DANYON MK	2018	-
				16.	OVERSEAS JOINT WARFARE COURSE (OJWC) - SUSOPSGAB	2019	-

III. RIWAYAT PENUGASAN OPERASI

	NAMA OPERASI	TAHUN	PRESTASI
1.	KONGA XXXI	2013	ADC TO FC
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

IV. RIWAYAT TANDA JASA

	TANDA KEHORMATAN NEGARA
1.	SL. KESETIAN VIII TH
2.	UNITED NATIONS MEDAL (2X)
3.	SL. SHANTI DHARMA
4.	SL. KESETIAAN XVI TH
5.	SL. WIRA NUSA
6.	TANDA KEHORMATAN VETERAN RI

V. KEMAMPUAN BAHASA

	DAERAH	
1.	JAWA	AKTIF
2.	BALI	PASIF
	ASING	
1.	INGGRIS	AKTIF
2.	SIAM	AKTIF

VI. RIWAYAT KEPANGKATAN

	PANGKAT	T.M.T.	NOMORSKEP/SPRIN
1.	LETDA	01-12-2002	KEPPRES RI/69/TNI/2002
2.	LETTU	01-04-2006	SKEP/85/III/2006
3.	KAPTEN	01-04-2010	KEP/46/III/2010
4.	MAYOR	01-04-2014	KEP/196/IIISS/2014
5	LETKOL	30-09-2019	KEP/1032/IX/2019

VII. RIWAYAT PENUGASAN LUAR NEGRI

	MACAMTUGAS	TAHUN	NEGARA	PRESTASI
1.	MPC SDW GARUDA SHIELD 08	2007	USA	
2.	COBRA GOLD EX09	2009	THAILAND	
3.	SALUTING GUN INSTRUCTOR	2010	PNG	
4.	ARTY ADVANCED COURSE	2012	THAILAND	1
5.	MPC DS GARUDA KOOKABURA	2012	AUSTRALIA	
6	INT. ARMY RUN 2	2013	MALAYSIA	
7	JOIP	2013	BRUNEI	
8	KONGA XXXVI	2013-2015	SAHARA AFRIKA	
9.	CGSC THAI	2016-2017	THAILAND	2
10.	AUSTRALIA	2019	AUSTRALIA	

VIII. RIWAYAT JABATAN

NO	JABATAN	TMT	NO	JABATAN	TMT
1.	PAMA PUSSENART	15-12-2002	11.	KASILITBANG DOKTRUJUK BAGLITBANG SISMET SIDIRBINLITBANG PUSSENARMED	25-09-2012
2.	PAMA DAM XVII/TKR	16-09-2003	12.	PABANDA MASLUGRI SPABAN V /HUBLUSPAMAD	13-09-2013
3.	DANRAMIL 1702/07 TIOM WAMENA	16-09-2003	13.	PAMEN DENMA MABESAD (MILOBS)	14-02-2014
4.	PAMA YONARMED 7/105 GS	18-09-2004	14.	KASI/EV WASLAT BAGLATORSAT SDIRBINDIKLAT PUSSENARMED KODIKLAT TNI AD	30-03-2015
5.	PAJAU 2 RAIPUR A YONARMED 7/105 GS	01-03-2005	15.	PAMEN PUSSENARMED KODIKLAT TNI AD (SESKOAD)	28-04-2016
6.	PAMU RAIPUR B YONARMED 7/105 GS	01-12-2006	16.	PS. PABANDYA SUNRENDIK BIDRENDIK SDIRBINDIK SESKOAD	16-11-2017
7.	PARAI PUR C YONARMED 7/105 GS	01-06-2007	17.	PABANDYA SUNRENDIK BIDRENDIK SDIRBINDIK SESKOAD	27-07-2018
8.	KASI2/OPS YONARMED 7/105 GS	30-03-2009	18.	DANYONARMED 17/KOMPOSIT DAM IM	17-09-2018
9.	DANRAIPUR A YONARMED 7/105 GS	10-08-2010	19.	DANDIM 0103/AUT REM 011/LW DAM IM	20-07-2020
10.	PASI OPS KODAM 0502/JU REM 052/WKR DAM JAYA	22-07-2011	20.	KABAGBINMAT SUBDITBINSIAPSAT DAN ALUTSISTA SDIRSEN PUSSENARMED KODIKLATAD	27-02-2022

IX. RIWAYAT KELUARGA

STATUS KAWIN	KAWIN
JUMLAH ANAK	3
ALAMAT	ASMIL KODIM 0103/AUT
NOMOR	1
NAMA AYAH	(ALM) SUBIJANTOHADI
NAMA IBU	DR. SUDJIASTUTI
ALAMAT ORANG TUA	JL. PB SUDIRMAN GG.9 DENPASAR
NAMA ISTRI	DRH. YASMIN AMALIA

	NAMA ANAK	TANGGAL LAHIR
1.	LEON VIKESHA KAY	07-02-2007
2.	LEYNA VIONISSA KAY	28-01-2012
3.	LAIV VIJAYENDRA KAY	15-10-2018
4.		
5.		
6.		
7.		

X. RIWAYAT PRESTASI

NO	KEGIATAN	TAHUN	TEMPAT	DESKRIPSI	KEP/PIAGAM
1.	LOMBA KARYA TULIS TERITORIAL TK. PAMA	2008	JAKARTA	TERBAIK I POK PAMA NON KOWIL	P/320/XI/2008
2.	LOMBA KARYA TULIS TERITORIAL TK. PAMA	2009	JAKARTA	TERBAIK I POK PAMA NON KOWIL	P/144/XI/2009 KEP/404/XI/2009
3.	LOMBA KARYA TULIS CAB ARMED	2010	CIMAHI	TERBAIK I	P.11.XII/2010
4.	LOMBA KARYA TULIS ILMIAH MABES TNI	2012	JAKARTA	HARAPAN III KTI	
5.	KONGA XXXVI MINURSO	2015	SAHARABARAT	OUTSTANDING EVALUATION REPORT FOR UN OFFICERS	
6.	LOMBA KARYA TULIS TERITORIAL TK. PAMEN	2019	JAKARTA	TERBAIK I PAMEN	KEP KASAD NOMER KEP/1065/2019
7.	LOMBA KARYA TULIS TERITORIAL TK. PAMEN	2020	JAKARTA	TERBAIK III PAMEN	KEP KASAD NOMER KEP/843/XI/2020
8.	LOMBA KARYA TULIS ILMIAH MABES TNI	2020	JAKARTA	HARAPAN II KTI	
9.	LOMBA KARYA TULIS TERITORIAL TK. PAMEN	2021	JAKARTA	TERBAIK III PAMEN	KEP DANPUSTERAD NOMOR KEP/53/XI/2021

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap	Dr. H. Marbawi, SE.,M.M
2.	Jenis Kelamin	Laki-Laki
3.	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
4.	NIP	196412312001121009 7
5.	NIDN	0031126454
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Cunda, 29 Maret 1964
7.	E- mail	marbawi@unimal.ac.id
8.	Nomor Telepon/ HP	0811675194 - 082160070701
9.	Alamat Kantor	Jl. Tkg. Chik Ditiro No. 26 Lancang Garam Lhokseumawe
10.	Nomor Telepon/ Faks	0645-7014461/0645-40211
11	Mata Kuliah yang diampu	1. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya 2. Perilaku Organisasi (PO) 3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 4. Metodologi Penelitian 5. Managemen Talenta 6. Manjemen Kinerja 7. Kepemimpinan Digital

B. Riwayat Pendidikan

	S - 1	S - 2	S - 3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Malikussaleh	Universitas Syiah Kuala	Universitas Sumatera Utara (USU)
Bidang Ilmu	Manajemen	Manajemen	Ilmu Manajemen
Tahun Masuk- Lulus	1997-1999	2000-2003	2010-2017
Judul Skripsi/ Tesis/ Disertasi	Analisis Auditor pada Bank Duta Cabang Lhokseumawe	Analisisis Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Malikussaleh	Pengaruh Karakteristik, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Bank Aceh di Provinsi Aceh
Nama Pembimbing/ Promotor	Drs. A. Hadi Arifin, M.Si	Prof. T. A. Hamid, MAB Drs. Sofyan Idris, MBA	Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, SE, M.Si Dr. Arlina Nurbaity Lubis,

		MBA Dr. Elisabet Siahaan, SE, M.Ec

C. Riwayat Pekerjaan dan Jabatan

No.	Tahun	Jabatan
1.	2000-Sekarang	Dosen Tetap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unimal
2.	2000-2007	Kepala Biro Umum dan Keuangan Unimal
3.	2003-2004	Pembantu Dekan Bid. Kemahasiswaan Fak. Ekonomi Unimal
4.	2007-2010	Kepala UPT Perencanaan Unimal
5.	2010-2012	Pembantu Rektor Bidang Keuangan Unimal
6.	2019-sekarang	Ketua Program Magister Ilmu Manajemen (PMIM)

D. Buku Ajar

No.	Tahun	Judul Buku	Penulis	Penerbit
1.	2017	Bank dan Lemb. Keuangan	Dr. Marbawi, SE.MM	Unimal Press
2.	2016	Manajemen SDM	Marbawi, SE.MM	Unimal Press
3.	2021	Karakteristik Individu, Budaya Organisasi & Kepemimpinan	Dr. Marbawi, SE.MM	Unimal Press

E. Publikasi Artikel Ilmiah

No.	Jurnal Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/ Tahun
1.	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe	Jurnal Aplikasi Manajemen	Volume 8, Nomor 4, Oktober 2010
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada dinas pasar kebersihan dan pertanahan (DPKD) Kabupaten Aceh Utara	E-MABIS Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh	Volume 13, Nomor 4, Oktober 2012
3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan uang giral di Wilayah kerja Bank Indonesia Lhokseumawe	Visioner dan Strategis, Jurusan Manajemen Universitas Malikussaleh	Volume 2, Nomor 1, Maret 2013
4.	Pengaruh Partisipasi Penyusunan	E-MABIS	Volume 15,

	Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan variabel intervening Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Setdakab Aceh Utara	Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh	Nomor 4, Oktober 2014
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Cirtizenship Behavior (OCB)* Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh	Jurnal PPIM Pasca Sarjana Unimal	November 2015
6.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe	E-MABIS Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh	Maret 2016
7.	Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe	E-MABIS Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh	Oktober 2016

F. Pemakalahan Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) & *International Conference*

No.	Jurnal Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/ Tahun
1.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Itervening (Studi Empiris Pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bireun)	Proseding Seminar Nasional Ekonomi 2014	Lhokseumawe 18-20 November 2014
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Dengan Organization Cirtizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening	Proseding Seminar Nasional Ekonomi (SNE)	November 2016
3.	Seminar Hasil Program Peningkatan Kapasitas Riset (Penelitian Disrtasi Doktor)	Ristekdikti	Maret 2017
4.	Analisis Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Profesi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Kota Lhokseumawe	Proseding Seminar Nasional Ekonomi (SNE)	November 2017

5.	The Influence Individual Characteristics, Transformasional Leadership Style On The Job Satisfaction And Employee Performace On Bank Aceh Sharia	Economic and Business International Conference (EBIC) 2017	Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU 2017
6.	The Effect of Job Satisfaction And Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe	Malikussaleh International Conference on Multidisciplinary Studies (MICoMS 2017)	Universitas Malikussaleh November 2017
7.	The Influance of Organization Culture, Individual Characteristic and Transformational Leadeship Style on the Job Satisfaction and Performance of Eployees in Indonesia	Quality Accsess to Success Journal of management System, ISSN 1582-2559 (Scopus, 2018)	Romania Society for Quality Assurance (Scopus) Vol 19. No. 163/April 2018
8	The Antecedent of Employee Performance and the Impact of Job Satisfaction on PT. Bank BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe	Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 495	volume 495 Atlantic Press 2021
9	Implementation of Digital Leaderships on Pertamina Hulu Energy in Aceh	International Journal of Engineering, Science & InformationTechnology (IJESTY)	Volume 1, No. 2 (2021) pp. 125-129
10	Effective Fisheries Management : To Reduce Enviromental Damage And Social Conflicts Of Fisherment Due To The Use Of Trawling	International Journal Of Economics, Business Accounting, Agriculture Mangement and Sharia Administration	Volume 1 No 2 Desember 2021

11	Analysis Of The Transformational Leadership And Transactional Leadership Style To Job Satisfaction On Teacher Performance Senior High School In North Aceh New Era Normal Covid-19	International Journal of Recent Scientific Research	Vol. 12, Issue, 09 (x), pp. xx-xxx, September, 2021
12	Apparatus Performance Improvement Model Of The National Narcotics Agency In Preventing Illegal Circulation Of Narcotics	International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation	Volume 2; Issue 6; November - December 2021; Page No. 217-222

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Dr Yulius Dharma S.Ag M.Si
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Tempat / Tgl Lahir	:	Lhokseumawe, 13 Juli 1972
Alamat	:	Rumah Jl. Diponegoro Lhokseuawe Aceh Utara Hp 085296959844 e-mail: yuliusdharma@yahoo.co.id Kantor Jl. Tgk. Chik Di Tiro No 26 Lancang Garam Lhokseumawe Telp. 0645- 41373 Fax. 0645 – 44450
Pekerjaan	:	Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh
Riwayat Pendidikan	:	▪ SD N No 2 Lhokseumawe 1985 ▪ SMP N No 1 Lhokseumawe1988 ▪ SMA N No 1 Lhokseumawe 1991 ▪ Fakultas Dakwah IAIN SU Medan 1996 ▪ Pasca Sarjana Universitas Indonesia , Kajian Timur Tengah dan Islam Jurusan Ekonomi Islam . ▪ Pasca Sarjana S3 UIN Medan 2021Ekonomi Syariah
Spesialisasi	:	Manajemen Syariah Sumber Daya Manusia
Pelatihan dan Kursus	:	1. Basic Training HMI Tahun 1993 di Fakultas Dakwah IAIN SU Medan 2. Latihan Kader (LK-I) HMI Tahun 1994 di Fakultas Dakwah IAIN SU Medan 3. Prajab Tahun 2003 di Banda Aceh 4. Training Kepemimpinan dan ESQ Tahun 2007 di PT. ARUN
Penelitian dan Karya Ilmiyah	:	1. Metode Dakwah Menurut Al-Quran 1996 2. Potensi dan Realisasi Zakat Profesi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah

Kabupaten Aceh Utara (Studi Kasus Badan Baitul Mall Kabupaten Aceh Utara).

3. Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh syariah

Pengalaman Kerja	:	Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh Lhokseumawe, tahun 2000
		Kabag Rektorat Universitas Malikussaleh tahun 2004
		Anggota BAZMAL (Badan Zakat Universitas Malikussaleh) 2006
		Wakil Ketua Pusat Studi KeIslaman LPPM Universitas Malikussaleh 2007.
		Ketua LPPM Unimal 2012-2019
		Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unimal 2019 -2023

CURRICULUM VITAE

IDENTITAS DIRI		
1	Nama Lengkap (dengan gelar)	**Dr. Anwar Puteh, S.E. ,M.E**
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	197404032005011003
5	NIDN	0003047404
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Ms. Keude, 03 April 1974
7	E-mail	anwarputeh@unimal.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	0811678480
9	ID Sinta	6024010
10	ID Google Scholar	avodhoEAAAAJ
11	ID Scopus	57207830138
12	Alamat Kantor	Jl. Tgk. Nie, Reuleut, Kec. Muara Batu, Aceh Utara
13	Nomor Telepon/Faks	0645-7014461/0645-40211
14	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = 108 orang; S-2 = 17 orang; S-3 = - orang
15	Mata Kuliah yang Diampu	1. Ekonomi Islam
		2. Teori Ekonomi Islam
		3. Ekonomi Moneter dan Fiskal Islam
		4. Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan
		5. Manajemen Koperasi dan Kewirausahaan
		6. Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi
		7. Pengantar Bisnis
		8. Bisnis Internasional

RIWAYAT PENDIDIKAN			
Jenjang	**Lembaga Pendidikan**	**Tempat**	**Tahun Lulus**
SD	**MIN - Geudong**	Geudong - Aceh Utara	**1986**
SLTP	**MTsN - Lhokseumawe**	Lhokseumawe	**1989**
SLTA	**KMI - Darussalam - Gontor**	Ponorogo - Jatim	**1995**
S1	**FEB - Universitas Malikussaleh**	Lhokseumawe	**2003**
S2	**FEB - Universitas Indonesia**	Jakarta	**2009**
S3	**FEBI - UIN Sumatera Utara**	Medan	**2021**

RIWAYAT PEKERJAAN		
Jabatan	**Institusi**	**Tahun**
Direktur	CV. Tunas Pasee Geudong Aceh Utara	2003 s/d 2005
Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe	2011 s/d 2015
Kepala Pusat	Pusat Pengabdian Kepada Masyarakat Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe	2015 s/d 2018
Badan Pengawas	Perusahaan Daerah (PD) Pasee Energi Pemkab Aceh Utara	2016 s/ 2021
Wakil Dekan Bidang Akademik	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe	2018 s/d Sekarang

PENGALAMAN ORGANISASI		
Jabatan	**Institusi**	**Tahun...s/d..**
Ketua Umum	Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi Univ. Malikussaleh	2000 s/d 2001
Koordinator	Ikatan Senat Mahasiswa Ekonomi Indonesia (ISMEI) Wil. Aceh-Sumut	2001 s/d 2003
Ketua Umum	Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Lhokseumawe	2004 s/d 2005
Pengurus Presidium	Pengurus Besar (PB-HMI) Jakarta	2006 s/d 2008
Pengurus Presidium	Ikatan Mahasiswa Pascasarjana (IMPAS) Aceh Jakarta	2007 s/d 2009
Anggota Majelis	Majelis Pengawas dan Konsultasi (MPK) PB-HMI Jakarta	2008 s/d 2010
Wakil Ketua I	IKA - FEB Unimal Lhokseumawe	2011 s/d 2015
Anggota Senat	Senat Universitas Malikussaleh	2011 s/d 2019
Anggota Kehormatan	Palang Merah Indonesia (PMI) Cabang Aceh Utara	2011 s/d 2018
Anggota Senat	Senat Fakultas Ekonomi Unimal	2011 s/d Sekarang
Ketua	Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Aceh Utara	2013 s/d 2016
Ketua	Laskar Anti Korupsi Indonesia Perjuangan (LAKi) Kota Lhokseumawe	2014 s/d 2019
Ketua Umum	Dewan Pimpinan Wilayah Forum Ketahanan Nasional (DPW-FORTANAS) Provinsi Aceh	2013 s/d Sekarang

Ketua	Majelis Pemuda Indonesia Aceh Utara	2018 s/d Sekarang

PENGALAMAN PENELITIAN			
Tahun	**Judul Penelitian**	**Jabatan**	**Sumber Dana**
2011	Pemanfaatan Dana Otonomi Khusus Tahun 2010 Di Aceh	Anggota Peneliti	World Bank
2012	Pengembangan Komuditas, Produk dan Jenis Usaha Unggulan UMKM Aceh	Anggota Peneliti	Bank Indonesia
2015	Analisis Model Irrational Insect Pada Pelaku Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada Usaha Cafe di Kota Lhokseumawe	Ketua Peneliti	BOPTN
2016	Analisis Study Kelayakan Investasi Pengembangan Usaha Batu Bata di Gampong Reuleut Barat Kabupaten Aceh Utara	Ketua Peneliti	PNBP
2017 s/d 2018	Desain Model Ekonomi Kreatif Di Wilayah Rentan Kemiskinan Dan Tuna Motivasi (Studi Pemulihan Sifat Kemalasan Dan Kemanjaan Dampak Pemberian Bantuan Langsung Kepada Masyarakat di Kota Lhokseumawe)	Ketua Peneliti	DIKTI
2019	Analisis Sumber Modal, Pinjaman Dana dan Sisa Hasil Usaha (SHU) Koperasi Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Muamalat Sejahtera Kota Lhokseumawe)	Ketua Peneliti	PNBP
2019	Saluran Pemasaran Dan Transmisi Harga Tandan Buah Segar (Tbs) Kelapa Sawit Pada Petani Perkebunan Rakyat (Study Kasus Di Desa Cot Meureubo Kecamatan Kuta Makmur Kabupaten Aceh Utara)	Anggota Peneliti	PNBP

2020	Pengaruh Religiusitas, Sikap dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Bank Syariah Di Provinsi Aceh	Ketua Peneliti	PNBP
2021	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Memilih Produk *Rahn* Pada Pegadaian Syariah Di Aceh	Ketua Peneliti	PNBP
2021	Struktur, Perilaku Dan Penampilan Pasar Pada Pemasaran Minyak Nilam Di Desa Bukut Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues	Anggota Peneliti	\PNBP

KARYA TULIS ILMIAH

Buku

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2010	Buku; Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Miskin Melalui Zakat; Penulis Pendamping;	Unimal Press; ISBN: 979-9986-02; tahun 2010.
2010	Buku; Potensi Zakat & Realisasi Zakat Profesi Studi Perilaku Membayar Zakat PNS Aceh Utara; Penulis Pendamping;	Unimal Press; ISBN : 979997860-2; tahun 2010.
2012	Buku; Pertumbuhan Ekonomi Di Negara-negara Asean ; Penulis Utama;	Unimal Press; ISBN : 978-979-1372-85-5; tahun 2012.
2014	Buku; Pembatasan Transaksi Tunai; Analisis Marketing Appeals dan Source of Massage; Penulis Pendamping	Unimal Press; ISBN : 978-602-1373-14-9; tahun 2014
2021	Buku; Sikap Nasabah dalam Memilih Bank Syari,ah ; Penulis Tunggal;	Sefa Bumi Persada; ISBN : 978-623-6983-56-0; tahun 2021.

Jurnal / Proceeding

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2009	Jurnal; Pengaruh Pajak Terhadap Kepatuhan Membayar Zakat Pendapatan di Kota Lhokseumawe; Penulis Pendamping;	E-Mabis; Halaman 272; ISBN : 1412-968X; Oktober tahun 2009.
2010	Jurnal; Pengaruh *Trade Openness* dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Negara-negara Asean; Penulis Tunggal;	E-Mabis; Halaman 72; ISBN : 1412-968X; Januari tahun 2010.
2011	Jurnal; Pengaruh Faktor Ekonomi Makro Terhadap Return Saham di Bursa Efek Indonesia; Penulis Tunggal;	E-Mabis ; Halaman 113; ISBN : 1412-968X; Januari tahun 2011.

2011	Proceeding; Tinjauan Struktur Modal Perusahaan Di Indonesia (Pengujian *Pecking Order Theory* dan *Trade Off Theory*); Penulis Tunggal;	ADIC; Halaman 283; Volume 1; ISBN : 978-967-5742-01-9; Maret tahun 2011.
2012	Jurnal: Pengaruh Populasi Penduduk dan Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Negara-negara Asean; Penulis Tunggal;	E-Mabis; ISBN : 1412-968X; tahun 2012
2012	Proceeding; Pengaruh *Current Ratio* dan *Total Assets Turnover* Terhadap *Return On Equity* Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia; Penulis Tunggal;	Universitas Terbuka; Halaman; 357; ISBN : 978-979-011-7457; Desember tahun 2012.
2013	Proceeding; Pengaruh Investasi dalam *Human Capital* Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia; Penulis Pendamping;	FEUnimal Press; ISBN : 978-602-14708-0-0; November tahun 2013.
2014	Jurnal; Integrasi Pasar Keuangan Pasca Krisis Finansial Global Pada Negara Indonesia, Cina dan India; Penulis Tunggal;	E-Mabis; ISBN : 1412-968X; Januari tahun 2014.
2017	Proceeding; Islamic Banks in Indonesia*: Analysis of Efficiency;* Penulis Tunggal	https://www.emerald.com In MICoMS Proceeding 2017. Emerald Reach Proceeding Series. Vol. 1. PP 331-336. Publish online on 11 July 2018
2019	Jurnal; The Impact of Benefits and Risks of Social Media of Adolescents Internatoonal Journal of Innovation, Creativity and change; Penulis Pendamping	www.ijicc.net IJICC. Volume 9, Issue 4, 2019
2020	Jurnal; The Mediating Role of Organizational Commitment; A Supply Chain Management For The Examining The Effect of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance; Penulis Pendamping	http://excelingtech.co.uk/ IJSCM, ISSN: 2050-7399 (online) Vol. 9. No.4. pp. 255-266. August 2020.
2021	Jurnal; Correlation Between Company Condition and Work Achievement of Employees in PT. Plantation Nusantara IV Balimbingan Plantation; Penulis Pendamping	http://www.ijesty.org IJESTY. eISSN 2775-2674 Volume 1. Nomor 2 Pp. 114-119.. Tahun 2021
2021	Jurnal; The Effect of Religiosity on Customer Decisions in Choosing Islamic Banks With Attitudes and Trust as Intervening Variables in Lhokseumawe City; Penulis Utama	http://www.radjapublika.com/index.php/IJEBAS IJEBAS. E-ISSN 2808-4713 Volume 1. Number 2. December 2021
2022	Jurnal; Analisys of Factors Affecting Customer Interest in Choosing Rahn Products at Sharia Pawnshops in Aceh Province; Penulis Utama	http://www.radjapublika.com/index.php/IJEBAS IJEBAS. E-ISSN 2808-4713 Volume 2. Number 2. April 2022

PEROLEHAN HKI DALAM 5 TAHUN TERAKHIR				
No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	Model Ekonomi Kreatif Di Wilayah Rentan Kemiskinan dan Tuna Motivasi	2018	Laporan Penelitian	000124811
2	Pengaruh Religiusitas, Sikap dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Bank Syariah di Provinsi Aceh	2020	Laporan Penelitian	000225350
3	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Memilih Produk Rahn Pada Pegadaian Syariah Di Provinsi Aceh	2021	Laporan Penelitian	000302150
4	Struktur, Perilaku dan Penampilan Pasar Pada Pemasaran Minyak Nilam di Desa Bukut Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues	2021	Laporan Penelitian	000308233

PENGHARGAAN/PIAGAM		
Tahun	**Bentuk Penghargaan**	**Pemberi**
2014	Sertifikat, Trophy dan Medali Sebagai Indonesian Best Leadership Award	Yayasan Citra Prestasi Anak Bangsa dan Yayasan Nirwana Indonesia Jakarta
2016	Plakat dan Piagam Sebagai Pimpinan Akomodatif Partisipatif	DPD KNPI Provinsi Aceh
2020	Sertifikat Sebagai Peserta Donor Darah Sukarela Sebanyak 75 kali	Ketua Umum Palang Merah Indonesia (PMI) Pusat Jakarta

BIODATA

Data Pribadi

Nama	:	**Dr. Ibrahim Qamarius, SE, MSM**
Tempat/Tanggal Lahir	:	Keulile, 1 September 1970
Pekerjaan	:	Dosen Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Malikussaleh
Alamat	:	Jl. Tgk. Daud No. 10, Komplek Bukit Panggoi Indah - Lhokseumawe
Email	:	iqindo@gmail.com
Handphone	:	08121322251

Riwayat Pendidikan

1. S1 - Fakultas Ekonomi, Ilmu Manajemen, Universitas Syiah Kuala, Tamat 1996
2. S2 - Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Aliansi Universitas Indonesia-Universitas Malikussaleh, 2011
3. S3 - Program Doktoral Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, 2017

Pengalaman Kerja

1. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, sejak Tahun 1997 - Sekarang
2. Ketua Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Universitas Malikussaleh, Tahun 1999 - 2001
3. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Malikussaleh, Tahun 2001 - 2004.
4. Ketua Career Development Center (CDC) Universitas Malikussaleh, Tahun 2014 - 2018
5. Ketua Lembaga Inovasi dan Inkubator Bisnis Universitas Malikussaleh, Tahun 2018 - 2020
6. Pendiri/Pembina IQ Foundation, Tahun 2020 - Sekarang

Selain itu mempunyai pengalaman kerja secara profesional pada beberapa perusahaan, antara lain:

1. Direktur CV. Friendship, Tahun 2002 - 2010.
   CV. Friendship sejak tahun 2003 menjadi mitra PALL Corporation, USA, (www.pall.com); dengan Produk Filter Merk Pall, dll. Untuk pemasaran/penjualan ke ExxonMobil Oil Indonesia, PT. Arun, Pemerintah (PDAM), PT. PLN (Persero), dll.
2. Komisaris PT. Global Lingka Bratana, Tahun 2002 - 2013.
   PT. Global Lingka Bratana pernah menjadi Agen/Dealer/Mitra dari :
   a. PT. PAL INDONESIA; Perkapalan, General Engineering; Pembangkit, Repair, dll.
   b. AREVA - UNINDO; Gardu Induk (Trafo, Asesories, dll)
   c. PHILIPS; Lampu, Rumah Lampu dan komponen lampu lainnya
   d. dll.

Pengalaman Training

Mengikuti Magang Internasional di Finlandia (Finland Internship Training) Tahun 2019, Magang Internasional di Taiwan (2017) dan magang lainnya.

Pengalaman Organisasi

1. Ketua Devisi Pengembangan Jaringan Kelembagaan Ikatan Cendekiawan Muslim Se-Indonesia (ICMI) Provinsi Aceh, Periode 2021 - 2016
2. Ketua Dewan Pertimbangan Asosiasi Kontraktor Mekanikal Elektrikal Indonesia (AKMI) Provinsi Aceh, Periode 2019 - 2024
3. Ketua Dewan Pembina Asosiasi Beyond Moringa Indonesia (ABMI) Provinsi Aceh, Periode 2022 – 2017
4. Penasehat Ikatan Saudagar Muslim Indonesia (ISMI) Kota Lhokseumawe, Periode 2019 – 2024

Selain itu pernah menjadi Pengurus Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Kota Lhokseumawe, Pengurus KNPI, Pengurus KADIN, Pengurus KAHMI/HMI, dll.

Hak Kekayaan Intelektual

1. Pembatasan Transaksi Tunai, Solusi Pemberantasan Korupsi dan Pencucian Uang Lainnya, Nomor Hak Cipta : C00201002117, Tahun 2010.
2. Otonomi Rakyat Indonesia, Nomor Hak Cipta : C00201502067, Tahun 2015.
3. dll.

CV Damanhur

A. Identitas Diri Ketua Peneliti

1.	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Damanhur, Lc, MA L/~~P~~
2 .	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
3 .	Jabatan Struktural	Penata, IV/A
4 .	NIP/NIK/Identitas lainnya	197606172002121002
5 .	NIDN	0017067605
6 .	Tempat dan Tanggal Lahir	Panton Labu, 17 Juni 1976
7 .	Alamat Rumah	Jl. Pramuka Ujong No 142/A Tempok Tengeh Lhokseumawe
9 .	Nomor Telepon/Faks/ HP	085360055999
10.	Alamat Kantor	Jl. Tgk. Chik Ditiro No. 26 Lancang Garam Lhokseumawe
11 .	Nomor Telepon/Faks	0645-7014461/0645-40211
12.	Alamat e-mail	damanhur@unimal.ac.id hurbenabbas@gmail.com
13 .	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1= 95 orang; S-2= - Orang; S-3= - Orang
14. Mata Kuliah yg Diampu		1. Ekonomi Mikro Islam
		2. Ekonomi Makro Islam
		3. Manajemen ZISWAF
		4. Etika Bisnis Islam
		5. Seminar Ekonomi Islam

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Al-Azhar Cairo	UM Kuala Lumpur	UIN Sumatra Utara
Bidang Ilmu	Syariah Islamiyyah	Ekonomi Islam	Ekonomi Syariah
Tahun Masuk-Lulus	1994-1999	2003-2006	2014-2019
Judul skripsi/Thesis/Disertasi	-	Pengaruh Zakat dan BAZIS Terhadap Kepadatuhan Membayar Zakat di Aceh	Pengaruh Model Distribusi Zakat Produktif Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Aceh
Nama Pembimbing		Patmawati Hj Ibrahim	Prof. Amiur Nurudin, MA

C. Pengalaman Penelitian

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jlh (Juta Rp)
1	2006	Pengaruh Zakat dan BAZIS Terhadap Kepadatuhan Membayar Zakat di Aceh	Mandiri	-
2	2007	Persepsi Masyarakat Terhap Hukum Cambuk dalam Rangka Penerapan Syariat Islam (Studi Kasus Kota Lhokseumawe)	DP2M DIKTI	10.000.000,-
3	2008	Sikap Masyarakat Terhadap Double Tax Di Nanggroe Aceh Darussalam	APBN	10.000.000,-
4	2008	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Margin Pembiayaan Murabahah	APBA	7.000.000,-
5	2010	Pengaruh Jumlah Taksiran dan Uang Pinjaman Terhadap Laba Pada Perum Pegadaian Syariah Kota Lhokseumawe	Mandiri	-
6	2011	Pengaruh Zakat Terhadap Pengentasan Kemiskian di Kota Lhokseumawe	Mandiri	-
7	2012	Pemetaan Sosial dan CSR/CD di Aceh Utara	Zaratex N.V	150.000.000
8	2012	Pengembangan Komunitas/Produk/Jenis Usaha	Bank Indonesia	880.000.000

		Unggulan UMKM Provinsi Aceh 2012		
9	2013	Model Penyaluran Zakat Produktif Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Aceh	Dikti Hibah Bersaing	46.000.000,-
10	2013	Konsep Mawah dalam Mengingkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Aceh Utara	Dikti Fundamental	50.000.000,-
11	2014	Model Penyaluran Zakat Produktif Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Aceh	Lanjutan Dikti Hibah Bersaing	40.000.000,-
12	2014	Analisis Nilai Tambah Produk Agro Industri	Bappeda Aceh	250.000.000,-
13	2015	Model Zakat Sebagai Program Corporate Social Responsibility (CSR) Perusahaan	Dikti Disentralisasi Hibah Bersaing	50.000.000,-
14	2016	Model Zakat Sebagai Program Corporate Social Responsibility (CSR) Perusahaan	Dikti Disentralisasi Hibah Bersaing	50.000.000,-
	2017	Diterminasi Pembiayaan Bermasalah Pada Bank BPD Unit Syariah di Indonesia	Mandiri	50.000.000
15	2018	Petaan Sosial Desa Ule Reubek Barat PHE NSO	PHE NSO	120.000.000
16	2018	Dampak Model Distribusi Zakat Produktif Terhadap Kesejahteraan Di Aceh	PNBP	50.000.000
17	2019	Pemetaan Sosial Desa Nibong Wakeuh dan Desa Lebok Pusaka PHE NSB	PHE NSB	200.000.000
18	2019	Qardhun Hasan Model Pembiayaan Bebas Bunga Pada Lembaga Keuangan Syariah	PNBP	50.000.000
19	2020	Pemetaan Sosial Desa Blang Senong dan Sijudo	Triangle Pase	100.000.000
20	2020	Studi LARAP dan UKL-UPL Sosial Ekonomi Masyarakat Desa Alue Gerutut Untuk Jaringan Irigasi	Pemda Aceh	700.000.000
21	2020	Studi LARAP, UKL-UPL Sosial Ekonomi Masyarakat Desa Monseke Pulot Untuk Jaringan Irigasi	Pemda Aceh	700.000.000

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Mayarakat

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jlh (Juta Rp)
1	2005	Pentingnya Melinai Biaya Produksi Untuk Menertapkan harga Jual yang Wajar	APBA	5.000.000,-
2	2007	Workshop Keterampilan Las Bagi Masyarakat Kampung Jawa	APBA	5.000.000,-
3	2009	Ipteks Bagi Wilayah Muara Batu Dalam Bentuk Budidaya Pembiakan Bebek Petelur Sebagai Media Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat	DP2M DIKTI	100.000.000,-
4	2010	Pembiayaan Mikro Finance dan Pemberdayaan Masyarakat Di 12 Desa Lingungan PT Arun Kota Lhokseumawe	PT ARUN	350.000.000,-
5	2011	Pembiayaan Mikro Finance dan Pemberdayaan Masyarakat Di 12 Desa Lingungan PT Arun Kota Lhokseumawe	PT ARUN	1.020.000.000,-
6	2013	Pengembangan Investasi Sosial Dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Lingkungan PT ARUN	DIKTI	100.000.000,-
7	2014	Pemberdayaan Masyarakat Lingkungan Kampus Melalui Dana Zakat	Mandiri	10.000.000,-
8	2015	Pemberdayaan Masyarakat Lingkungan Kampus Melalui Dana Zakat	Mandiri	10.000.000,-
9	2016	Pemberdayaan Masyarakat Lingkungan Kampus Melalui Dana Zakat	Mandiri	10.000.000,-
10	2017	Pemberdayaan Masyarakat Lingkungan Kampus Melalui Dana Zakat	Mandiri	10.000.000,-
11	2018	Pemberdayaan Masyarakat Lingkungan Kampus Melalui Dana Zakat	Mandiri	10.000.000,-
12	2019	Model Distribusi Zakat Melalui Pemberdayaan Lahan Pekarangan dengan Teknologi Vertikultur Guna Memenuhi	Mandiri	60.000.000,-

		Kebutuhan Pangan Masyarakat		

E. Pengalaman Penulisan Artikel dalam Jurnal

No.	Judul Artikel Ilmiah	Volume/ Nomor/Tahun	Nama Jurnal
1	Dampak Pajak Pendapatan dan BAZIS Terhadap Kepatuhan	Desember 2007	Jurnal Manajemen Akuntansi dan Bisnis
2	Sikap Masyarakat Terhadap Double Tax di Nanggroe Aceh Darussalam	Novemper 2007	Jurnal Ilmu Agama dan Ilmu Sosial Sosio Religia Linksas Yogyakarta
3	Peran Masyarakat Terhadap Pengawasan Keuangan Dalam Islam	September 2008	Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika
4	Pengaruh Jumlah Taksiran dan Uang Pinjaman Terhadap Laba Pada Perum Pegadaian Syariah Kota Lhokseumawe	Maret 2011	Jurnal Aplikasi Manajemen Brawijaya Malang
	Implementing Corporate Social Responsibility (CSR) Program Through Zakat Model	2017	American Letter Q3 Scopus

F. Pengalaman Penyampaian Makalah

No.	Nama Pertemuan Ilmiah / Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Konferensi Internasional Pembangunan Aceh Ke 2	Pengaruh Double Tax Terhadap Kepatuhan dalam Membayar Zakat Pendapatan	29-30 Desember 2007 Universitas Malikussaleh
2	Workshop Sustaining The Peace In Aceh Dengan Tema Merajut Perdamaian Menapak Masa Depan Penuh Gemilang	Ekonomi Islam sebagai Solusi Pembanguan Aceh yang Berkelanjutan	30 April s/d 1 Mei 2008

4	Shot course Judge Business School Cambridge, UK	2019	1 Bulan
5	Summer School Islamic Finance Durham Business School, Durham UK	2019	12 Hari
6	Sertifikasi Mamalah Dasar DSN MUI	2022	18 Hari
7	Sertifikasi DPS Koperasi	2022	18 Hari

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian Hibah Bersaing.

Lhokseumawe, 02 Maret 2022

Dr. Damanhur, Lc, MA

ANTARA TUGAS DAN KEMANUSIAAN:

Kinerja Prajurit dalam Binter Penanganan Pengungsi Rohingya

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada tahun 2020. Sampel menggunakan 115 orang dengan purposive sampling sebagai teknik pengambilannya. Kriteria sampel adalah prajurit Kodim 0103/Aceh Utara yang terlibat dalam penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada periode Juni s.d Desember 2020. Analisis data menggunakan perangkat lunak WarpPLS 8.0 dengan metode analisis Structural Equation Modelling (SEM) melalui pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yakni kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0103/Aceh Utara. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dalam kaitannya dengan penanganan pengungsi Rohingya di Kota Lhokseumawe pada tahun 2020.

Penerbit
CV. Green Publisher Indonesia
Greenland Sendang Residence, Blok F2
Jl. Pangeran Cakrabuana
Cirebon 45611

www.greenpublisher.id

ISBN 978-623-88166-8-2
9 786238 816682