

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
DAN KOMPETENSI PRAJURIT TERHADAP KINERJA PRAJURIT
MELALUI KONTROL PERILAKU PADA BATALYON TAIFIB 2 MARINIR**

Tatag Ahmad Hidayat
Tatag.perwira@gmail.com
Batalyon Taifib 2 Marinir

ABSTRACT

This research aims to influence the influence of organizational commitment and soldier competency on soldier performance through behavioral control in the 2nd Marine Taifib Battalion. The population in this study were all 229 soldiers working in the 1st Marine Tankfib Battalion. This type of research is explanatory with a quantitative approach. The data analysis technique for this research uses path analysis. The research results show that Organizational Commitment has an influence on Behavioral Control, Competence has an influence on Behavioral Control. Organizational Commitment has an influence on Soldier Performance. Competency has an influence on Soldier Performance. Behavioral Control has an influence on Soldier Performance. Behavioral Control cannot be a variable that mediates the influence of Organizational Commitment on soldier performance. Behavioral Control cannot be a variable that mediates the influence of Competency on soldier performance.

Key words: organizational commitment, soldier competency, soldier performance, behavioral control

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Prajurit Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Kontrol Perilaku pada Batalyon Taifib 2 Marinir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit yang berkerja di Batalion Tankfib 1 Marinir sebanyak 229 personel. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kontrol Perilaku, Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kontrol Perilaku. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Prajurit. Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Prajurit. Kontrol Perilaku mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Prajurit. Kontrol Perilaku tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja prajurit. Kontrol Perilaku tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja prajurit.

Kata kunci: komitmen organisasi, kompetensi prajurit, kinerja prajurit, kontrol perilaku

PENDAHULUAN

Prajurit yang tergabung dalam kesatuan Marinir dan secara khusus prajurit di Batalyon Intai Amfibi atau disingkat YonTaifib merupakan bagian dari TNI AL. Batalyon Intai Amfibi atau disingkat YonTaifib adalah satuan elit dalam Korps Marinir yang memiliki spesialisasi dalam operasi Pengintaian Amfibi (*Amphibious reconnaissance*) dan Pengintaian Khussus (*Special reconnaissance*).

Sebagaimana tugas TNI AL untuk menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang berlaku, maka Batalyon Taifib 2 Marinir juga mempunyai tugas yang sama. Bahkan dalam pelaksanaan tugas itu, Batalyon Taifib 2 Marinir dan juga TNI AL pada umumnya selalu melaksanakan penggelaran kekuatan dengan berbagai macam operasi, sebagai upaya untuk tetap terlaksananya kehadiran di laut (Himam, 2017).

Kontrol perilaku adalah persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku tertentu. Kontrol perilaku juga dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan perilaku. Kontrol perilaku juga penting untuk diterapkan dalam lingkungan organisasi Batalyon Taifib 2 Marinir.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Lintong, 2018). Peningkatan kompetensi prajurit sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan kinerja yang dihasilkan prajurit dalam hal ini personel

Taifib 2 Marinir.

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yang didalamnya anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (Luthans, 2012) dan (Dahlan & Mardjojo, 2020).

Sejumlah penelitian terdahulu mengenai kinerja prajurit TNI AL sudah dilakukan. Namun belum ditemukan penelitian-penelitian yang berfokus pada hubungan pengaruh antara komitmen organisasi, kompetensi prajurit terhadap kinerja prajurit yang dimediasi oleh kontrol perilaku di Batalyon Taifib 2 Marinir. Beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda dan memunculkan celah penelitian sehingga urgen untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Penelitian-penelitian tersebut antara lain dari Jungjung dkk (2019) mengenai pengaruh standar kualifikasi personel terhadap kinerja prajurit TNI AL. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif SKP terhadap Kinerja Prajurit Subdishar Sewaco. Sebelumnya ada penelitian Himam (2017) mengenai fungsi kepemimpinan terhadap kinerja prajurit melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja prajurit di Lantamal V Surabaya. Hasil penelitian Himam (2017) menunjukkan fungsi kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Pangkalan Utama Angkatan Laut V Surabaya. Selanjutnya penelitian Codori dkk (2021) menunjukkan

lingkungan kerja, disiplin dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit.

Penelitian terkait kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja di TNI AL dilakukan oleh Hidayat dkk (2022). Hasilnya menunjukkan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Satriawan (2023) menunjukkan iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja prajurit TNI Angkatan Laut. Penelitian sebelumnya menunjukkan yang dilakukan Pangaribuan dan Sihombing (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Sementara hasil berbeda terdapat pada penelitian Pratama dan Wardani (2017) bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Hidayat (2021) yang menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018) menunjukkan kompetensi kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian terkait komitmen organisasi antara lain dilakukan oleh Sandy dkk (2023) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian terkait kontrol perilaku (Gunawan & Subijakto, 2018) menunjukkan hasil sistem kontrol berbasis perilaku (SKBP) dan sistem kontrol berbasis hasil (SKBH). SKBP berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan SKBH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Prajurit

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tugas dan tanggung jawabnya serta didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja prajurit TNI AL adalah adanya potensi berupa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing prajurit. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi prajurit TNI AL untuk menjalankan tugas-tugasnya secara profesional. Hal ini sebagai salah satu perwujudan jati diri tentara Indonesia, yaitu tentara profesional. Tentara Profesional, yaitu tentara yang terlatih, terdidik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis dan dijamin kesejahteraannya, serta mengikuti kebijakan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional, dan hukum internasional yang telah diratifikasi. Kompetensi merupakan kecakapan, kemampuan, atau kewenangan (Sedarmayanti, 2017). Pengertian kinerja yang lain adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama (Zaharuddin et al., 2021).

Terdapat tiga jenis kriteria dasar kinerja yaitu: kriteria berdasarkan sifat lebih memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai, kriteria berdasarkan perilaku yang terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, dan kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan (Zaharuddin et al., 2021). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja prajurit dalam penelitian ini mengacu pada Christian dan Ireuw (2019) dan Suyadi dkk (2021) yaitu disiplin, dedikasi yang tinggi, kejujuran dan keinginan berprestasi.

Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku merupakan bagian dari pengembangan teori perilaku yang direncanakan (*Theory of Planned Behavior*) yaitu teori tentang perilaku manusia yang dikemukakan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985. Teori ini diajukan oleh Icek Ajzen (1988 – 1991) untuk membantu memahami bagaimana kita dapat mengubah perilaku seseorang. Kontrol perilaku adalah persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 1991, 2005). *Perceived behavioral control* ditentukan oleh kombinasi antara *control belief* dan *perceived power control*. *Control belief* merupakan *belief* individu mengenai faktor pendukung atau penghambat untuk memunculkan sebuah perilaku.

Kontrol perilaku adalah kekuatan perasaan individu akan setiap faktor pendukung atau penghambat tersebut. *Behavioral belief* dianggap menentukan sikap, *normative belief* dipandang sebagai menentukan norma subjektif dan *control belief* yang kuat mengenai faktor-faktor yang ada akan memfasilitasi suatu perilaku, maka seseorang tersebut memiliki persepsi yang tinggi untuk mampu mengendalikan suatu perilaku. Namun sebaliknya, seseorang akan memiliki *control belief* yang kuat mengenai faktor-faktor yang menghambat perilaku

Persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh pengalaman masa lalu individu dan juga perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan suatu perilaku. Perilaku seseorang tidak hanya dikendalikan oleh dirinya sendiri, tetapi juga membutuhkan kontrol seperti berupa ketersediaan sumber daya dan kesempatan atau keterampilan tertentu (Lintong, 2018). Indikator-indikator kontrol perilaku dalam penelitian ini merujuk pada Ajzen (1991, 2005) dan Susanto & Sahetapy (2021) yaitu : *Control belief* dan *Perceived power*.

Kompetensi Prajurit

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Paranoan, et al., 2019). Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Balemping et al., 2023).

Prajurit Marinir yang memiliki kinerja baik mempunyai jiwa sapta marga dan profesional didalam melaksanakan setiap tugas yang diemban sebagai komponen utama kekuatan pertahanan negara di wilayah laut dan bersinergi bersama komponen kekuatan pertahanan lainnya (Satriawan, 2023).

Kompetensi merupakan kemampuan pribadi yang memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sukses (Noe et al., 2018). Secara etimologis kata kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris *competent* yang dalam bahasa Indonesia memiliki arti cakap, mampu, atau tangkas. Adapun *competence* dan *competency* secara umum diartikan sebagai kecakapan, kemampuan, atau kewenangan (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Pianda (2018) koadalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima di tempat kerja. Indikator-indikator yang digunakan untuk penelitian ini mengacu pada Pianda (2018) terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

Komitmen Organisasi

Luthans (2012) dan Dahlan & Mardjojo (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yang didalamnya anggota organisasi

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi.

Robbins (2017) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi adalah keyakinan kuat yang dimiliki pegawai atau karyawan dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, bersedia berusaha sebaik mungkin atas nama organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah suatu perilaku yang dimiliki pegawai dalam hal ini prajurit yang mencerminkan perilaku memihak kepada organisasi dalam menerima tujuan-tujuan organisasi atau nilai-nilai yang dianut organisasi. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Robbins dan Judge (2017) dan Jatiawan dkk (2023), yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Batalyon Intai Amfibi 2 Marinir, Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit yang bekerja atau bertugas di Batalyon Taifib 2 Marinir sebanyak 229 personel. Ferdinand A (2014:173) bahwa dalam penelitian multivariate besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen. Teknik analisis data yang

digunakan adalah path analysis atau analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Batalyon Intai Amfibi atau disingkat YonTaifib adalah satuan elit dalam Korps Marinir yang memiliki spesialisasi dalam operasi Pengintaian Amfibi (*Amphibious reconnaissance*) dan Pengintaian Khusus (*Special reconnaissance*), di TNI Angkatan Darat Yontaifib setara dengan Kopassus Group 3 Sandi Yudha. Dahulunya satuan ini dikenal dengan nama KIPAM (Komando Intai Para Amfibi). Untuk menjadi anggota YonTaifib, calon diseleksi dari prajurit marinir yang memenuhi persyaratan mental, fisik, kesehatan, dan telah berdinam aktif minimal dua tahun. Salah satu program latihan bagi siswa pendidikan intai amfibi, adalah berenang dalam kondisi tangan dan kaki terikat, sejauh 3 km. Dari satuan ini kemudian direkrut lagi prajurit terbaik untuk masuk kedalam Detasemen Jala Mengkara, pasukan elitnya TNI Angkatan Laut.

Responden penelitian ini adalah sebanyak 75 orang. Dari hasil penelitian maka responden penelitian dapat dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, dan kepangkatan responden. Profil responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jumlah prajurit yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 75 orang atau sebesar 100 persen. Sedangkan Perempuan tidak terdapat sebagai responden atau nol persen. Profil responden berdasarkan Tingkat Pendidikan diketahui jumlah prajurit yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 70 orang atau sebesar 93,33 persen, berpendidikan sarjana sebanyak 4 orang atau sebesar 5,34 persen, berpendidikan magister sebanyak 1 orang atau sebesar 1,33 persen, dan berpendidikan doctor sebanyak 0 orang atau sebesar 0 persen.

Profil responden berdasarkan kepangkatan, jumlah prajurit yang berpangkat Mayor Mar sebanyak 2 orang atau sebesar 2,66 persen, yang berpangkat Kapten Mar sebanyak 4 orang atau sebesar 4,33 persen, yang berpangkat Lettu Mar sebanyak 6 orang atau 8 persen, yang berpangkat Letda Mar sebanyak 6 orang atau sebesar 8 persen. Selanjutnya jumlah prajurit yang berpangkat Peltu Mar sebanyak 2 orang atau sebesar 2,67 persen, yang berpangkat Pelda Mar sebanyak 2 orang atau sebesar 2,67 persen, yang berpangkat Serma Mar sebanyak 8 orang atau sebesar 10,67 persen, yang berpangkat Serda Mar sebanyak 12 orang

atau sebesar 16 persen, yang berpangkat Kopka Mar sebanyak 4 orang atau sebesar 5,33 persen, yang berpangkat Koptu Mar sebanyak 8 orang atau sebesar 10,67 persen, yang berpangkat Praka Mar sebanyak 7 orang atau sebesar 9,33 persen, yang berpangkat Pratu Mar sebanyak 14 orang atau sebesar 18,67 persen.

Analisis Jalur (Path Analysis)

a. Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Berdasarkan dari hasil analisis maka diperoleh hasil regresi antara variabel Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kontrol Perilaku sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

Coefficients^a
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.880	2.150		13.896	.000
1 Komitmen Organisasi	-.301	.080	-.384	-3.745	.000
Kompetensi	-.207	.068	-.315	-3.068	.003

a. Dependent Variable: Kontrol Perilaku

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Z = 29,880 - 0,301 X_1 - 0,207 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti a). Koefisien regresi kedua variabel bebas (Komitmen Organisasi dan Kompetensi) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kontrol Perilaku). Artinya, apabila variabel Komitmen Organisasi dan

Kompetensi tidak mampu meningkatkan variabel Kontrol Perilaku; b). Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa faktor Komitmen Organisasi ($b_2 = -0,301$) menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kontrol Perilaku di Marinir.

b. Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Berdasarkan dari hasil analisis maka diperoleh hasil regresi antara variabel Komitmen Organisasi dan Kompetensi

terhadap kinerja prajurit sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Model 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.798	1.997		8.914	.000
	Komitmen Organisasi	.270	.075	.325	3.620	.001
	Kompetensi	.361	.063	.517	5.756	.000

a. Dependent Variable: kinerja prajurit

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 17,798 + 0,270X_1 + 0,361X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti a) koefisien regresi variabel bebas Komitmen Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel terikat (kinerja prajurit), Artinya, apabila variabel Komitmen Organisasi dan Kompetensi meningkat, maka variabel kinerja prajurit juga meningkat; b). Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa faktor Kompetensi ($b_2 = 0,361$) menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja prajurit di Marinir

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Model 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.389	1.896		22.360	.000
	Kontrol Perilaku	-.511	.109	-.481	-4.688	.000

a. Dependent Variable: kinerja prajurit

Dari hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 42,389 - 0,511Z$$

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil koefisien regresi variabel

bebas Kontrol Perilaku berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja prajurit). Artinya, apabila variabel Kontrol Perilaku meningkat, maka variabel kinerja prajurit juga meningkat.

Pengujian Model Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

a. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1

Hasil koefisien determinasi antara variabel Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kontrol Perilaku dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1
Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.310	2.161

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,310 artinya Komitmen Organisasi dan Kompetensi mampu menjelaskan variabel Kontrol Perilaku sebesar 31%, sementara sisanya sebesar 69% (100%-31%) variabel Kontrol Perilaku dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2

Hasil koefisien determinasi antara variabel Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja prajurit dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2
Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.472	2.007

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,472 artinya adalah bahwa Komitmen Organisasi dan Kompetensi mampu menjelaskan variabel kinerja prajurit sebesar 47,2%, sementara sisanya sebesar 52,8% (100% - 47,2%) variabel kinerja prajurit dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini.

c. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 3

Hasil koefisien determinasi antara variabel Kontrol Perilaku terhadap kinerja prajurit dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 3
Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.221	2.437

a. Predictors: (Constant), Kontrol Perilaku

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,221 artinya adalah Kontrol Perilaku mampu menjelaskan variabel kinerja prajurit sebesar 22,1%, sementara sisanya sebesar 77,9% (100% - 22,1%) variabel kinerja prajurit dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dari

hasil uji parsial dengan menggunakan uji -t. Uji -t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$.

Tabel 7
Hasil Uji-t

No	Variabel	Bobot Pengaruh			Signifikansi $\alpha = 0,05$			Keterangan
		t _{hitung}	>/<	t _{tabel}	p _{value}	>/<	Sig.	
1	Komitmen Organisasi	3,745	>	1,665	0,000	<	0,05	H ₁ diterima
2	Kompetensi	3,068	>	1,665	0,003	<	0,05	H ₂ diterima
3	Komitmen Organisasi	3,620	>	1,665	0,001	<	0,05	H ₃ diterima
4	Kompetensi	5,756	>	1,665	0,000	<	0,05	H ₄ diterima
5	Kontrol Perilaku	4,688	>	1,665	0,000	<	0,05	H ₅ diterima

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kontrol Perilaku didapat $t_{hitung} = 3,745$ dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $a = 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kontrol Perilaku” diterima. Pengaruh Kompetensi terhadap Kontrol Perilaku didapat $t_{hitung} = 3,068$ dengan sig. 0,003, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $a = 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kontrol Perilaku” diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja prajurit didapat $t_{hitung} = 3,620$ dengan sig. 0,001, karena nilai sig. yang di

dapat > tingkat sign. $a = 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berarti hipotesis yang berbunyi “Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja prajurit” diterima. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja prajurit didapat $t_{hitung} = 5,756$ dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $a = 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja prajurit” diterima. Pengaruh Kontrol Perilaku terhadap kinerja prajurit didapat $t_{hitung} = 4,688$ dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $a = 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Kontrol Perilaku mempunyai pengaruh terhadap kinerja prajurit” diterima.

Uji Mediasi

Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*). Hubungan tidak langsung terjadi apabila ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut dengan menentukan hasil perkalian antara nilai *standardized* variabel independent ke variabel mediasi dengan variabel mediasi ke variabel dependen. Apabila koefisien path regresi hasil perhitungan secara tidak langsung lebih besar dari perhitungan langsung maka kesimpulannya variabel mediasi mampu menjelaskan variabel dependen artinya mediasi diterima (ada mediasi), demikian sebaliknya.

Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap kinerja prajurit sebesar 0,325. Sementara pengaruh tidak langsung melalui Kontrol Perilaku adalah sebesar $0,384 \times 0,481 = 0,1847$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui Kontrol Perilaku lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap kinerja prajurit. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Kontrol Perilaku tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja prajurit.

Pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja prajurit sebesar 0,517. Sementara pengaruh tidak langsung melalui Kontrol Perilaku adalah sebesar $0,315 \times 0,481 = 0,1515$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui Kontrol Perilaku lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja prajurit. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Kontrol Perilaku tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja prajurit.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kontrol Perilaku

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kontrol Perilaku. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa [$p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,000$] < 0,05 dan ($t_{\text{hitung}} = 3,745$) > ($t_{\text{tabel}} = 1,665$). Dan berdasarkan hasil deskriptif variabel menghasilkan bahwa sebagian besar responden memandang penting Komitmen Organisasi sebagai faktor yang tidak mampu meningkatkan Kontrol Perilaku.

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yang didalamnya anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan kontrol perilaku adalah persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku tertentu. Kontrol perilaku merupakan kontrol terhadap perilaku seseorang untuk patuh atau taat atau tidak patuh berbagai peraturan dan ketentuan-ketentuan serta norma-norma yang ada di luar dirinya.

Berdasarkan penelusuran penulis di jurnal-jurnal nasional maupun internasional, sejauh ini belum ditemukan adanya penelitian mengenai pengaruh langsung komitmen organisasi di bidang militer terhadap kontrol perilaku. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menjadi preseden bagi penelitian-penelitian lanjutan karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi sudah terlihat baik, sehingga Kontrol Perilaku dapat ditingkatkan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kontrol Perilaku

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh negatif terhadap Kontrol Perilaku. Berdasarkan

hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa [$p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,003$] < 0,05 dan ($t_{\text{hitung}} = 3,068$ > ($t_{\text{tabel}} = 1,665$). Dan berdasarkan hasil deskriptif variabel menghasilkan bahwa sebagian besar responden memandang penting Kompetensi sebagai faktor yang tidak mampu meningkatkan Kontrol Perilaku. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi sudah melekat dan dapat dipercaya oleh prajurit. Kompetensi prajurit yang sudah tinggi dengan sendirinya juga terungkap dalam perilaku yang terkontrol sehingga ada atau tidak ada variabel kontrol perilaku, kompetensi prajurit sudah memadai untuk menjalankan tugas, fungsi dan perannya sebagai pengaman NKRI.

Kompetensi dalam hal ini adalah kompetensi prajurit dapat digunakan untuk memprediksi kinerja yang diukur berdasar kriteria atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi prajurit sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan kinerja yang dihasilkan prajurit dalam hal ini personel Taifib 2 Marinir. Semakin tinggi kompetensi dalam bentuk ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh prajurit, maka akan menunjang kinerja pegawai menjadi lebih maksimal.

Berdasarkan penelusuran peneliti di jurnal-jurnal nasional maupun internasional, sejauh ini belum ditemukan adanya penelitian mengenai pengaruh langsung kompetensi prajurit terhadap kontrol perilaku. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menjadi preseden bagi penelitian-penelitian lanjutan karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi prajurit sudah terlihat baik, sehingga Kontrol Perilaku dapat ditingkatkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja prajurit

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kontrol

Perilaku. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan [$p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,001$] > 0,05 dan ($t_{\text{hitung}} = 3,620$) > ($t_{\text{tabel}} = 1,665$). Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit.

Komitmen organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai atau dalam hal ini adalah prajurit, apabila tiap-tiap individu yang ada di organisasi tersebut bersama-sama bersepakat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kistiyanto dkk (2022) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kodim 0103/Prajurit Aceh Utara. Namun hasil penelitian ini berbeda dari penelitian Sandy dkk (2023) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja prajurit

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kontrol Perilaku. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan [$p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,000$] < 0,05 dan ($t_{\text{hitung}} = 5,756$) > ($t_{\text{tabel}} = 1,665$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pangaribuan dan Sihombing (2021) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Sementara hasil berbeda terdapat pada penelitian Pratama dan Wardani (2017) bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Hidayat (2021) yang menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018) menunjukkan kompetensi kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Kontrol Perilaku Terhadap Kinerja prajurit

Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa [$p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,000$] < 0,05 dan ($t_{\text{hitung}} = 4,688$) > ($t_{\text{tabel}} = 1,665$). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kontrol Perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit.

Kontrol perilaku penting untuk diterapkan dalam lingkungan organisasi Batalyon Taifib 2 Marinir. Tujuannya agar tiap-tiap prajurit bisa meningkatkan kinerjanya dengan cara patuh atau taat terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma etis yang dikembangkan di dalam Batalyon. Dengan memahami kontrol perilaku di lingkungan kerja yaitu Batalyon maka prajurit Taifib 2 Marinir akan mampu meningkatkan kinerjanya karena dia mengetahui mengenai kesulitan atau kemudahan dalam melaksanakan perilaku tertentu di Batalyon. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gunawan & Subijakto (2018) yang menunjukkan hasil sistem kontrol berbasis perilaku berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kontrol Perilaku Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja prajurit

Berdasarkan hasil uji intervening atau mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap kinerja prajurit sebesar 0,325. Sementara pengaruh tidak langsung melalui Kontrol Perilaku adalah sebesar $0,384 \times 0,481 = 0,1847$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui Kontrol Perilaku lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap kinerja prajurit. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kontrol Perilaku tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara

Komitmen Organisasi terhadap kinerja prajurit.

Peran mediasi variabel Kontrol Perilaku menunjukkan hasil yang tidak mampu memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Prajurit karena tugas, fungsi dan peran prajurit sudah ditetapkan standarnya dengan baik. Standar pelaksanaan tugas, fungsi dan peran prajurit itu dengan sendirinya mencakup perilaku prajurit dan bagaimana prajurit harus mengontrol perilakunya. Peraturan-peraturan yang sudah baku ditetapkan dan dilaksanakan oleh seluruh pimpinan dan prajurit menjadi acuan utama bagaimana seorang prajurit harus mengontrol perilakunya, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat.

Kontrol Perilaku Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja prajurit

Berdasarkan hasil uji intervening atau mediasi memperlihatkan pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja prajurit sebesar 0,517. Sementara pengaruh tidak langsung melalui Kontrol Perilaku adalah sebesar $0,315 \times 0,481 = 0,1515$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui Kontrol Perilaku lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja prajurit. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Kontrol Perilaku tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja prajurit.

Variabel Kontrol Perilaku tidak mampu memediasi hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit karena penilaian kompetensi prajurit sudah diatur dengan ketentuan-ketentuan tersendiri, yang mencakup didalamnya bagaimana prajurit harus mengontrol perilakunya. Penilaian-penilaian tersebut dilaksanakan secara rutin, misalnya pada

saat prajurit akan promosi pangkat, maka di dalam penilaian kompetensi dengan sendirinya juga dinilai bagaimana prajurit berperilaku dan kompetensi untuk mengontrol perilakunya. Prajurit sudah dilatih sejak awal masuk kemiliteran bagaimana mereka harus berperilaku, bagaimana harus mengontrol perilakunya, peraturan-peraturan mengenai apa yang dilarang dalam menjalankan tugas, fungsi dan perannya sebagai aparat pertahanan negara dan bangsa Indonesia.

SIMPULAN

Komitmen Organisasi, Kompetensi Prajurit, Kontrol Perilaku dan Kinerja Prajurit pada Batalyon Taifib 2 Marinir dalam kondisi baik. Komitmenn Organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit pada Batalyon Taifib 2 Marinir. Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Kontrol Perilaku pada prajurit Batalyon Taifib 2 Marinir.

Kompetensi Prajurit secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit pada Batalyon Taifib 2 Marinir. Kompetensi Prajurit secara langsung berpengaruh terhadap Kontrol Perilaku pada Batalyon Taifib 2 Marinir.

Kontrol Perilaku secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit pada Batalyon Taifib 2 Marinir. Kontrol Perilaku menjadi variabel yang memberikan pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Prajurit pada Batalyon Taifib 2 Marinir. Kontrol Perilaku tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Kompetensi Prajurit terhadap Kinerja Prajurit pada Batalyon Taifib 2 Marinir.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, Icek. 1985. *From Intentions to Action: A Theory of Planned Behavior* dalam *Action Control* (J. Kuhl et al. (eds)), Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

Ajzen, Icek. 1991. *The Theory of Planned Behavior* dalam *Organizational Behavior and Human Decision Process* 50, 179-211.

Ajzen, Icek. 2005. *Attitudes, Personality, and Behavior*. Open University Press, McGraw-Hill Education, England.

Balemping, La Ode Rustam, Trianggo Budi Sukarso, Edi Irawan Bangun. 2023. Pengaruh Profesionalisme Dan Pendidikan Terhadap Penguatan Kompetensi Prajurit Korps Marinir. *Scientific Journal Of Reflectio: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 6, No. 2, April 2023.

Codori, Mohamad, Hasanuddin Bua, Rince Tambunan. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Prajurit Pada Pangkalan TNI Angkatan Laut Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business*

Vol. 4 (1), Juni 2021, pp. 88-105

Christian, F., & Ireuw, C. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Prajurit TNI Bidang Teritorial Kodam XVII/Cendrawasih (Studi Kasus pada Prajurit TNI yang Berpangkat Bintara dan Tamtama). *MANOR: Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 141-150.

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Undip Press.

Gunawan, Lia, Monique Sabatani Subijakto. 2018. Pengaruh Sistem Kontrol Berbasis Perilaku dan Hasil Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel W Bali Seminyak. <https://publication.petra.ac.id> > download.

Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 5 No. 1 Maret 2021.

Hidayat, Lutfi; Hari Sulistyono, Devi Erlita. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap

- Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL Wawasan Manajemen, Vol. 10 Nomor 1, 2022.
- Himam, Mohamad Faikhul. 2017. Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Prajurit Di Lantamal V Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis - Volume 1, Nomor 1, Agustus - November 2017*: 14 - 33.
- Jatiawan, I Gusti Ngurah Putu Sueka; Putu Agus Eka Rismawan, Ary Wira Andika. 2023. *Jurnal EMAS Vol 4 Nomor 4 April 2023*.
- Jungjung, Zul Ahmad, Tunggal Puliwarna, Budiman Marpaung. 2019. Pengaruh standar kualifikasi personel terhadap kinerja prajurit TNI AL. *K I N E R J A 16 (2)*, 2019 204-213.
- Lintong, Debry Ch. A. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Membeli Online Pada Usaha Kecil Dan Menengah di Manado (Studi Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Vol.5 No.3 November 2018*, Hal 169-178.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi. Yogyakarta.
- Noe, R. A., J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, dan P. M. Wright. 2018. *Fundamentals of Human Resource Management*. Seventh Edition. McGraw-Hill Education. New York.
- Nurlindah, Abdul Rahman Rahim. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness, Vol. 7, Nomor 2 | Juli - Desember, 2018*.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. 2021. Analisis Kepuasan Kerja Pegawaidengan Analisis Gapdan Kuadran Pada Pegawai PPSDM-BPPK-Kemenkeu. *Perspektif: Jurnal Ekonomi&Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, 19(2)*, 131-137.
- Paranoan, N., Tandirerung, C. J., & Paranoan, A. 2019. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 2(1)*, 181-196
- Pianda, D. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi, Motivasi Kerja, dan kepemimpinan Sekolah*. CV Jejak. Sukabumi.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha & Aprina Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) March 2018. *MUQTASID: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah 8(2):119*
<https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>.
- Robbins, S. P. dan T.A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. Seventeen Edition. Pearson Education. London.
- Robbins, P. S. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid I. Jakarta: Salemba Empat
- Sandy, Faradillah, Sukisno Selamat Riadi, Syaharuddin Y, Sutikno. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, Vol. 1 No. 1, 2023 (11-20).
- Satriawan, Felix Dimas. 2023. Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 6 No. 4*
- Susanto, Ricky Kurniawan dan Wilma Laura Sahetapy. 2021. Pengaruh Sikap,

Norma Subyektif, Dan Kontrol Perilaku Terhadap Minat Beli Produk Levi's Pada Generasi Milenial. *AGORA* Vol. 9, No. 2 (2021).

Suyadi, Yanu Madawanto, Salim. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Satuan Kapal Eskorta Koarmada II. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol XII No 2, Juli 2021.

Zaharuddin, Supriyadi, dan S, Wahyuningsih. 2021. *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. PT Nasya Expanding Management. Pekalongan.