**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja**

(Survey Pada Danramil Di Area Kodam Iii Siliwangi Jawa Barat)

Hilman Hadi

209010016

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, sarana prasarana kerja, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja, dengan fokus pada peran Danramil (Komandan Rayon Militer) di wilayah Kodam III Siliwangi, Jawa Barat. Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, survei disebarkan kepada Danramil sebagai responden untuk mengumpulkan data. Analisis data dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, diikuti oleh lingkungan kerja, sarana prasarana kerja, dan kompensasi finansial. Masing-masing variabel berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja Danramil. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel-variabel ini secara kolektif memberikan kontribusi yang substansial terhadap kepuasan kerja, sementara sebagian dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pimpinan Kodam III Siliwangi fokus pada peningkatan budaya organisasi, perbaikan lingkungan kerja, modernisasi sarana prasarana, dan revisi sistem kompensasi finansial. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan keadilan dan responsivitas terhadap tugas Danramil, serta untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak langsung pada kinerja dan efektivitas operasional mereka dalam menjalankan tugas-tugas teritorial.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Kerja, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Kinerja, Danramil, Kodam III Siliwangi**

***Abstract***

*This research aims to analyze the influence of organizational culture, work environment, work facilities and infrastructure, and financial compensation on job satisfaction and its implications for performance, focusing on the role of Danramil (Military District Commander) in the Kodam III Siliwangi region of West Java. Using a descriptive quantitative approach, a survey was distributed to Danramil as respondents to collect data. Data analysis was conducted to evaluate the direct and indirect effects of these variables on job satisfaction and performance.*

*The results indicate that organizational culture significantly contributes to job satisfaction, followed by the work environment, work facilities and infrastructure, and financial compensation. Each variable plays a role in enhancing job satisfaction, which in turn positively impacts the performance of Danramil. The coefficient of determination shows that these variables collectively provide substantial contributions to job satisfaction, while some are influenced by other factors not yet studied.*

*Based on these findings, it is recommended that the leadership of Kodam III Siliwangi focus on improving organizational culture, enhancing the work environment, modernizing facilities and infrastructure, and revising the financial compensation system. These steps are crucial to ensure fairness and responsiveness to the duties of Danramil, as well as to enhance job satisfaction that directly affects their performance and operational effectiveness in carrying out territorial tasks.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Facilities and Infrastructure, Financial Compensation, Job Satisfaction, Performance, Danramil, Kodam III Siliwangi.***

**Ringkesan**

*Panilitian ieu tujuanana pikeun nganalisis pangaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, sarana prasarana kerja, jeung kompensasi finansial kana kapuasan kerja sarta implikasi-na kana kinerja, kalayan fokus kana peran Danramil (Komandan Rayon Militer) di wewengkon Kodam III Siliwangi, Jawa Barat. Ngagunakeun pendekatan kuantitatif deskriptif, survei disebarkeun ka Danramil salaku responden pikeun ngumpulkeun data. Analisis data dilakukeun pikeun ngevaluasi pangaruh langsung jeung henteu langsung tina variabel-variabel ieu kana kapuasan kerja jeung kinerja.*

*Hasil panilitian nunjukkeun yén budaya organisasi masihan kontribusi signifikan kana kapuasan kerja, diikuti ku lingkungan kerja, sarana prasarana kerja, jeung kompensasi finansial. Masing-masing variabel boga peran dina ningkatkeun kapuasan kerja, anu saterusna boga dampak positif kana kinerja Danramil. Koefisien determinasi nunjukkeun yén variabel-variabel ieu sacara kolektif masihan kontribusi anu substansial kana kapuasan kerja, sedengkeun sabagian dipangaruhan ku faktor séjén anu can diteliti.*

*Dumasar kana temuan ieu, disarankeun supaya pamingpin Kodam III Siliwangi fokus kana ningkatkeun budaya organisasi, perbaikan lingkungan kerja, modernisasi sarana prasarana, jeung revisi sistem kompensasi finansial. Léngkah-léngkah ieu penting pikeun mastikeun kaadilan jeung responsivitas kana tugas Danramil, ogé pikeun ningkatkeun kapuasan kerja anu boga dampak langsung kana kinerja jeung efektivitas operasional maranéhanana dina ngalaksanakeun tugas-tugas teritorial.*

**Kecap Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Kerja, Kompensasi Finansial, Kapuasan Kerja, Kinerja, Danramil, Kodam III Siliwangi.**

1. **PENDAHULUAN**

Kekuatan TNI-AD saat ini terdiri dari dua komando utama (Kotama) tempur, yaitu Kostrad dan Kopassus. Di wilayah, TNI-AD memiliki 15 Komando Daerah Militer (Kodam), yang membawahi 45 Komando Resort Militer (Korem). Komando Daerah Militer atau Kodam adalah komando utama pembinaan dan operasional kewilayahan TNI-AD. Kodam merupakan kompartemen strategis yang memilki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional atas segenap komandonya dan operasi pertahanan aktif di darat sesuai kebijakan Panglima TNI. Sebuah Kodam dipimpin oleh seorang Panglima Daerah Militer atau disingkat Pangdam yang berpangkat Mayor Jenderal (Mayjen TNI).

Kekuatan Kodam terdiri dari Komando Resor Militer (Korem), yang membawahi Komando Distrik Militer (Kodim), membawahi pula Komando Rayon Militer (Koramil) hingga Bintara Pembina Desa (Babinsa). Di seluruh wilayah Indonesia tersebar sebanyak 15 Kodam, dari ujung barat di Aceh sampai ujung timur di Papua.

Komando Resor Militer atau Korem adalah komando pembinaan dan operasional kewilayahan TNI-AD dibawah Kodam. Korem membawahi beberapa Kodim, satuan pendukung seperti Polisi Mliter, Zeni Bangunan, Pembekalan dan Angkutan, Peralatan, Perhubungan, Kesehatan, dan lainnya. Korem dipimpin oleh seorang Komandan Resor Militer atau disingkat Danrem dengan pangkat Brigjen TNI. Komando Distrik Militer atau Kodim adalah komando pembinaan dan operasional kewilayahan TNI-AD dibawah Korem. Kodim membawahi beberapa Koramil, dipimpin oleh seorang Komandan Distrik Militer atau disingkat Dandim yang berpangkat Kolonel dan Letnan Kolonel (Letkol). Komando Rayon Militer atau Koramil adalah satuan teritorial dan berada di tingkat kecamatan bagian dari TNI-AD yang langsung berhubungan dengan pejabat dan masyarakat sipil. Koramil dipimpin oleh seorang Komandan Rayon Militer atau disingkat Danramil dengan pangkat Mayor dan Kapten. Bintara Pembina Desa atau Babinsa adalah unsur pelaksanaan Koramil, Pos TNI-AL, dan Lanud yang bertugas melaksanakan Pembinaan Teritorial (Binter) di wilayah pedesaan/kelurahan. Babinsa dijabat oleh seorang Bintara/Tamtama TNI berpangkat Kopral Satu sampai Sersan Mayor dimana dalam melaksanakan kewajibannya bertanggungjawab kepada Danramil.

Koramil di Provinsi Jawa Barat dalam konteks pemberdayaan wilayah pertahanan menarik untuk diteliti lebih lanjut, dibandingkan dengan wilayah / kodam lainnya di indonesia. Pertama, peran Koramil sebagai bagian dari Komando Teritorial dalam pemberdayaan wilayah pertahanan sangat penting untuk dioptimalkan. Dalam konteks pembangunan pertahanan nasional, Koramil memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan program-program yang mendukung ketahanan wilayah. Hal ini mencakup pelatihan dasar wajib militer bagi komponen cadangan dan pendukung, yang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan UU RI No. 34 Tahun 2004 tentang TNI. Dengan mengoptimalkan peran Koramil, diharapkan kemampuan mereka dalam memberdayakan masyarakat dan menjaga keamanan wilayah dapat meningkat, sehingga menciptakan kondisi yang lebih aman dan stabil bagi masyarakat. Pemberdayaan ini tidak hanya berfokus pada aspek militer, tetapi juga melibatkan masyarakat sipil dalam upaya menjaga ketahanan wilayah, yang merupakan bagian integral dari konsep pertahanan semesta.

Kedua, Provinsi Jawa Barat menawarkan keunikan yang menjadikannya lokasi penelitian yang menarik. Sebagai provinsi dengan jumlah penduduk terbesar dan keragaman sosial yang tinggi, tantangan yang dihadapi oleh Koramil di wilayah ini sangat kompleks. Keberadaan berbagai etnis dan budaya menciptakan dinamika sosial yang memerlukan pendekatan yang berbeda dalam pemberdayaan masyarakat. Selain itu, posisi strategis Jawa Barat yang berbatasan langsung dengan DKI Jakarta, pusat pemerintahan dan ekonomi Indonesia, menjadikan peran Koramil di wilayah ini sangat krusial dalam menjaga stabilitas dan keamanan. Kegiatan ekonomi yang tinggi di Jawa Barat juga menuntut Koramil untuk berkolaborasi dengan pemerintah daerah dan masyarakat dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi, sehingga penelitian di wilayah ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana Koramil dapat beradaptasi dan berkontribusi dalam konteks yang lebih luas.

Ketiga, implikasi dari penelitian mengenai Koramil di Provinsi Jawa Barat sangat signifikan bagi pengembangan strategi pertahanan nasional. Dengan memahami peran dan tantangan yang dihadapi oleh Koramil di wilayah ini, dapat dihasilkan rekomendasi yang lebih tepat untuk meningkatkan efektivitas program-program pemberdayaan dan pertahanan. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi daerah lain dalam mengembangkan strategi serupa, dengan mempertimbangkan konteks lokal masing-masing. Selain itu, hasil penelitian dapat mendorong pemerintah daerah untuk lebih aktif dalam mendukung inisiatif Koramil, sehingga tercipta sinergi yang lebih baik antara militer dan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan Koramil di Jawa Barat, tetapi juga bagi penguatan pertahanan nasional secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keamanan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Berikut ini adalah data jumlah kodim dan koramil yang ada di Jawa Barat dapat di lihat pada table berikut ini :

**Tabel 1.1**

**Komposisi Kodim dan Koramil di Jawa Barat**

| **No** | **Kodim** | **Koramil** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Kodim 0618 - Kota Bandung | 14 |
| 2 | Kodim 0606 - Kota Bogor | 6 |
| 3 | Kodim 0607 - Kota Sukabumi | 13 |
| 4 | Kodim 0608 – Cianjur | 19 |
| 5 | Kodim 0621 - Kabupaten Bogor | 24 |
| 6 | Kodim 0622 - Kabupaten Sukabumi | 15 |
| 7 | Kodim 0609 – Cimahi | 12 |
| 8 | Kodim 0610 - Sumedang | 14 |
| 9 | Kodim 0611 – Garut | 23 |
| 10 | Kodim 0612 - Tasikmalaya | 25 |
| 11 | Kodim 0613 – Ciamis | 13 |
| 12 | Kodim 0624 - Kabupaten Bandung | 15 |
| 13 | Kodim 0604 - Karawang | 12 |
| 14 | Kodim 0605 - Subang | 12 |
| 15 | Kodim 0614 - Kota Cirebon | 5 |
| 16 | Koramil 1501 - Kuningan | 14 |
| 17 | Kodim 0616 - Indramayu | 17 |
| 18 | Kodim 0617 - Majalengka | 17 |
| 19 | Kodim 0619 - Purwakarta | 7 |
| 20 | Kodim 0620 - Kabupaten Cirebon | 21 |
| 21 | Kodim 0601 - Pandeglang | 16 |
| 22 | Kodim 0623 - Cilegon | 7 |
| 23 | Kodim 0602 – Serang | 21 |
| 24 | Kodim 0603 – Lebak | 15 |
| 25 | Kodim 0625 - Pangandaran | 7 |
| **Total** | | **364** |

Sumber : Data Internal Kodam Siliwangi 2023

Peran Koramil dalam proses pemberdayaan wilayah pertahanan sangat strategis guna menghadapi tantangan tugas ke depan. Sistem pertahanan negara Indonesia yang menganut sistem pertahanan semesta sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara. Sistem pertahanan ini telah memberikan harapan baru bagi sistem pertahanan negara di Indonesia, karena secara substansial undang-undang tersebut mengamanatkan kepada seluruh komponen bangsa untuk ikut berpatisipasi aktif dalam proses mewujudkan pertahanan negara yang tangguh dengan menempatkan TNI sebagai komponen utama dengan dibantu oleh komponen cadangan dan komponen pendukung (Analis Sistem Pertahanan Keamanan Negara, 2001:5).

Koramil adalah satuan kewilayahan yang mempersiapkan pertahanan wilayah dengan tugasnya antara lain: menyelenggarakan pembinaan teritorial, pembinaan satuan dan menyiapkan perlawanan rakyat secara terus menerus di wilayahnya untuk menciptakan ketahanan suatu wilayah.

Sistem Pertahanan Semesta (Sishanta) dilaksanakan oleh TNI AD melalui pelaksanaan Pemberdayaan wilayah pertahanan darat yang implementasinya di lapangan dilaksanakan oleh satuan Komando kewilayahan melalui kegiatan Pembinaan Teritorial yang diarahkan kepada pembinaan geografi, demografi dan kondisi sosial untuk disiapkan menjadi Ruang, Alat dan Kondisi Juang yang tangguh serta mewujudkan Kemanunggalan TNI – Rakyat sebagai roh-nya TNI AD. Penyelenggaraan Pemberdayaan Wilayah Pertahanan di darat yang dilaksanakan ini merupakan segala usaha, pekerjaan dan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pembinaan, pengembangan pengarahan dan pengendalian serta pemanfaatan semua potensi nasional yang ada di wilayah untuk menjadi suatu kekuatan kewilayahan yang tangguh guna mendukung kepentingan pertahanan (Naskah Petunjuk TNI tentang Pemberdayaan Wilayah Pertahanan 2005:9)

Peran Koramil masih perlu terus dioptimalkan mulai dari perencanaan pemberdayaan wilayah pertahanan sampai dengan pelaksanaannya yang dilakukan oleh Komando Teritorial sebagai bagian dari penyusunan rencana pembangunan pertahanan nasional, perlu diatur dalam pembangunan nasional yang difasilitasi oleh pemerintah daerah setempat. Agar kemampuan koramil dalam pemberdayaan wilayah pertahanan mencapai kondisi yang diharapkan, maka konsekuensi yang perlu ditempuh adalah menjabarkan konsep pertahanan semesta dan melakukan pelatihan dasar wajib militer bagi komponen cadangan dan komponen pendukung sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UU RI No. 34 Tahun 2004 tentang TNI Pasal 7 Ayat 2).

Fakta menunjukkan bahwa saat ini satuan teritorial masih terdapat banyak kelemahan dalam melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan sehingga menyebabkan belum optimalnya peran koramil dalam melakukan pemberdayaan wilayah pertahanan yang merupakan salah satu strategi untuk mendukung tugas TNI dalam penyelenggaraan pertahanan negara. Walaupun komando teritorial Tugas Komando Kewilayahan yang lebih besar adalah membantu pemerintah dalam menyiapkan pertahanan negara dengan sistem pertahanan semesta dan menyelenggarakan pelatihan dasar kemiliteran secara wajib sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan mendata potensi sumber daya manusia di wilayah yang memenuhi kriteria sebagai komponen cadangan, melakukan perekrutan, merencanakan waktu latihan dasar kemiliteran, mengorganisasikan dan memberdayakan sebagai kekuatan serta melakukan pelatihan penyegaran dalam rangka pemeliharaan dan meningkatkan kemampuan dan kekuatan pertahanan wilayah.

Komando kewilayahan mempunyai kekuatan untuk melaksanakan pembinaan teritorial di daerah koramil, juga mendapat tugas untuk mendeteksi, mencegah, dan menanggulangi ancaman musuh seperti infiltrasi, pendaratan musuh maupun pendudukan oleh musuh. Dengan seluruh kekuatannya koramil dapat menggalang masyarakat guna mendapat dukungan dari rakyat dan seluruh komponen untuk menghadapi tantangan dan meniadakan ancaman tersebut, Koramil juga memiliki jaringan kerjasama dan koordinasi kegiatan intelijen antar instansi, untuk dapat saling memberikan informasi dan menganalisa situasi melalui pertemuan dan rapat berkala, mekanisme ini harus ditingkatkan agar dapat memberikan suatu kemampuan daya tangkal terhadap segala bentuk ancaman.

Tugas koramil dalam memaksimalkan tugas untuk pemberdayaan wilayah pertahanan, menyusun rencana pemberdayaan wilayah dalam jangka panjang yang disesuaikan dengan rencana strategis yang meliputi operasi militer selain perang dan operasi militer untuk perang. Mengkomunikasikan kepada komponen masyarakat dan instansi terkait tentang rencana pemberdayaan wilayah pertahanan. Mengajukan dan memaparkan kepada pihak pemerintah daerah setempat tentang rencana pemberdayaan potensi wilayah pada forum rapat koordinasi pembangunan daerah guna memperoleh kesepakatan berdasarkan skala prioritas dalam pembangunan daerah dengan mengedepankan aspek kesejahteraan dan aspek pertahanan wilayah.

Berdasarkan pada pengamatan penulis dan data internal mengenai kinerja Danramil di lingkungan Kodam III Siliwangi Jawa Barat dapat diketahui bahwa kinerja masih belum optimal. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa indikator yang masih belum mencapai target sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap para Danramil agar bisa mencapai target bahkan bisa melebihi target yang ditetapkan.

Sejauh ini peneliti merasa bahwa data sekunder yang diperoleh belum cukup untuk menjadi dasar pelaksanaan penelitian, maka dari itu untuk memperkuat penelitian, peneliti menggunakan pra suvei dan wawancara kepada para Danramil dengan memfokuskan terhadap indikator kinerja yang mengacu pada SKEP KASAD No 19/IV/2008 Tanggal 8 April 2008 dan melibatkan 30 responden. hasil penelitian pra survei pada kinerja Danramil memperoleh hasil dengan skor rata-rata 3.0933. Hal ini menunjukan dimana masih banyak Danramil yang belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaanya dikarena kuantitas kerja yang diindikasi terlalu banyak, kurangnya kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan, juga masih banyak personel yang belum memiliki tim kerja yang sesuai dengan yang diharapkan sehingga tidak terciptanya kerja sama antar tim dengan baik. Aspek kualitas perencanaan menjadi aspek yang dinilai paling rendah oleh responden, hal ini tidak terlepas dari beberapa faktor penyebab yang ada di wilayah danramil setempat, diantaranya : kurang adanya SDM yang menunjang untuk menyusun perencanaan. Jika Danramil tidak memiliki cukup SDM untuk melakukan perencanaan maka dapat dipastikan hasil yang didapatkan juga kurang optimal. Faktor penyebab lainnya adalah personil yang kurang atau bahkan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yag cukup dalam melakukan perencanaan. Ditambah lagi tuntutan dan tugas operasional seringkali menyita waktu sehingga kurang melakukan perencanaan. Lingkungan tugas yang dinamis juga menjadi faktor yang menyebabkan perencanaan tidak dapat berjalan optimal, ditunjang oleh struktur organisasi dan proses birokrasi di lingkungan TNI akan menyebabkan proses perencanaan akan cukup sulit untuk efektif dan responsif. Berdasarkan hasil prasurvey diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden mempersepsikan kepuasan kerja pada kategori cukup baik. indikator terlemah pada kepuasan kerja adalah tingkat tugas yang diberikan oleh atasan (ada motivator = ada kepuasan kerja maka pegawai akan termotivasi). Atasan seharusnya memberikan tugas menantang dan mentransfer tanggungjawab kepada pegawai yang bersangkutan.

Kepuasan kerja merupakan derajat perasaan seseorang baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan sifat yang didasarkan pada penilaian dari berbagai aspek yaitu tugas, keadaan pekerjaan, dan hubungan antar pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Sementara itu, Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tergantung kepada bagaimana persepsi individu seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja sehingga bersifat subjektif bagi individu yang merasakannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada kebanyakan organisasi dalam upaya mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan memberikan kompensasi yang yang tepat dapat meingkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan pemberian kompensasi yang tidak sesuai atau tidak menarik justru dapat meningkatkan tingkat absensi serta perputaran tenaga kerja. (Bangun, 2012). budaya organisasi, lingkungan kerja, sarana prasarana kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja Danramil di Area Kodam III Siliwangi menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kepuasan kerja anggota. Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai disiplin dan kerjasama, berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja yang mendukung dan sarana prasarana yang memadai juga menjadi elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, kompensasi yang adil dan transparan terbukti menjadi faktor dominan yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja Danramil. Anggota yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas operasional. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, tidak hanya penting untuk kesejahteraan individu, tetapi juga untuk efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan pertahanan dan keamanan negara. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja di lingkungan militer.

Akhirnya, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengambil keputusan di lingkungan militer untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kondisi kerja yang ada. Dengan menciptakan lingkungan yang lebih mendukung, memberikan kebebasan dalam menentukan metode kerja, serta meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, diharapkan motivasi dan kepuasan kerja anggota dapat meningkat. Langkah-langkah ini tidak hanya akan memperbaiki kinerja individu, tetapi juga akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga menciptakan Koramil yang lebih efektif dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi.

1. **TINJAUAN PUSTAKA**

**Grand Theory**

Menurut *G.R. Terry dalam Robbins dan Coulter (2018),* disebutkan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan suatu bimbingan atau pengarahan terhadap suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Prinsip-prinsip manajemen bersifat lentur dalam arti bahwa prinsip tersebut dapat fleksibel sesuai dengan kondisi khusus atau situasi-situasi yang berubah.

Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Menurut Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2016:1), Prilaku organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok dan struktur terhadap prilaku dalam suatu orgnisasi. Prilaku organisasi fokus pada cara meningkatkan produktivitas. Sedangkan menurut Jhon M. Ivancevich (2006:27), kunci keberhasilan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia yang mau bekerja keras, berfikir secara kreatif dan berkinerja unggul, memberi penghargaan, memberi semangat dan memelihara SDM secara berkala. Walaupun nilai-nilai organisasi secara eksplisit mengarah pada produktivitas yang lebih baik tetapi kinerja organisasi dapat turun karena faktor lain. Diduga masalah yang mungkin terjadi adalah kesenjangan nilai antara kenyataan dan tindakan. Perbedaan nilai-nilai budaya organisasi cenderung dapat mengakibatkan adanya keberagaman perilaku dan praktek manajemen organisasi. Dalam arus perubahan yang semakin cepat, satu-satunya yang tetap abadi dalam organisasi saat ini adalah perubahan itu sendiri, oleh karena itu para karyawan memerlukan “values” untuk membantu mendorong, mengarahkan tindakan dan perilaku mereka ditempat kerja. Dalam organisasi yang diberdayakan, ketetapan nilai yang diterapkan akan memberikan pedoman bagi pengambilan keputusan. Diduga jika organisasi mempunyai formulasi nilai-nilai yang kuat, maka para karyawan akan bekerja bersama menuju pada sasaran bersama (komitmen).

**Midle Range Theory**

Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian utama, yaitu:

1. Manajemen berasal dari kata kerja to manage yang artinya mengatur, melaksanakan dan mengelola.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan dalam dua macam yakni: a. sumber daya manusia (human resource) dan b. sumber daya non manusia (non human resources).

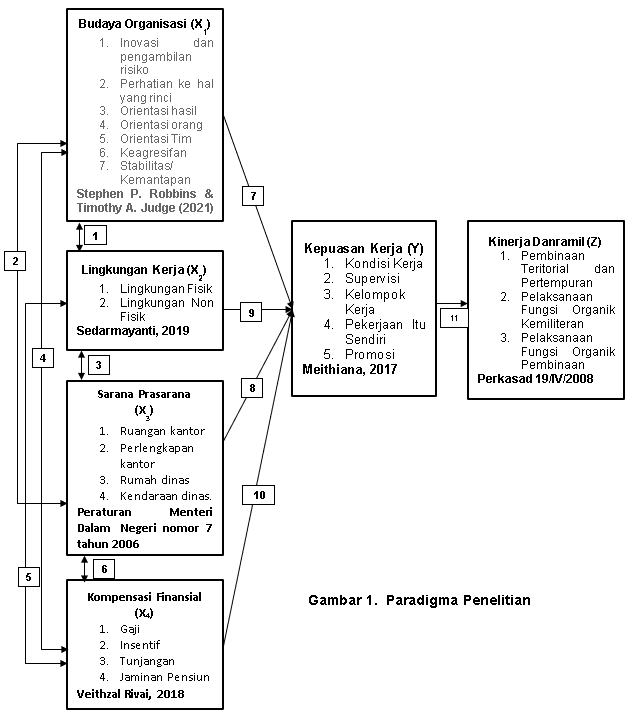
Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan (Faustino, 2003: 1-2). Tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen yang umumnya memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajemen, fungsi operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu. Lingkup MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

Praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial organisasi, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber–sumber SDM (perencanaan SDM), rekruitmen dan seleksi dan manajemen bakat), manajemen kinerja pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan serta penyediaan jasa karyawan. Praktek SDM memiliki dasar konseptual yang kuat dan diambil dari ilmu perilaku dan dari manajemen strategis serta modal manusia dan teori hubungan industrial teori. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian.

Kebijakan SDM harus diintegrasikan dengan perencanaan strategies bisnis dan digunakan untuk memperkuat suatu budaya yang sesuai atau mengubah budaya dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa: a. SDM merupakan sumber daya yang berharga dan sumber keunggulan kompetitif, b. SDM paling efektif dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan.

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Veithzal, 2018).

**Applied Theory**



1. **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian *deskriftif survey* dan *explanatory survey* yang sifatnya *deskriftif* dan *verifikatif*. *Deskriptif*  menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti, sedangkan *verifikatif* menguji kebenaran dari suatu hipotesis.Metode penelitian yang sifatnya *deskriftif* yang diteliti dalam penelitian ini yaitu ciri-ciri variabel yang berdampak pada kinerja . Metode penelitian yang sifatnya V*erifikatif* adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan dan menguji keberadaannya. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas,* yang unit analisisnya adalah Danramil di Wilayah Kodam III Siliwangi Jawa Barat. Penelitian ini termasuk pada kategori *crossectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur ( Path Analysis). Dalam analisis jalur langkah pertama yang harus dilakukan, terlebih dahulu menterjemahkan hipotesis penelitian kedalam diagram jalur. Metode statistika dengan analisais jalur digunakan untuk mengukur penyebab (eksogen) terhadap variabel *(endogen).* Pemilihan Metode analisis jalur dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dengan besaran antar variable penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas secara lebih dalam dari berbagai variable yang diteliti.
2. Analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable penyebab *(varibel eksogen)* terhadap setiap variable akibat *(endogen),* baik secara simultan maupun parsial.
3. Analisis jalur cocok unutk sampel yang melebihi atau diatas 100 responden dan data diolah bersifat *exploratory* serta data dapat diobservasi secara langsung di lapangan.

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Model struktural secara umum dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

Y = f (X1, X2, X3, X4)

Z = f (Y1)

Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar 3.2 sebagai berikut:

**X1**

**X2**

**Y**

**Z**

**X3**

**ε1**

**ε 2**

***ρyx1***

***ρyx2***

***ρzy***

***rx1x2***

***rx1x2***

***rx2x3***

***ρyx3***

***rx3x4***

***rx2x4***

***rx1x4***

***ρyx4***

**X3**

**Gambar 2**

**Struktur Analisis jalur Secara Keseluruhan**

Keterangan :

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Sarana Prasarana

X4 = Kompensasi Finansial

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja Aparatur

ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentivikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel (Kusnendi,2005).

1. **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja (Survey pada Danramil di Area Kodam III Siliwangi Jawa Barat) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana Kerja dan Kompensasi
   1. Variabel budaya organisasi berada pada kategori cukup baik mengarah ke baik, Rata-rata terendah pada dimensi keagresifan sedangkan rata-rata tertinggi pada dimensi orientasi pada tim. Indikator terendah yaitu pada pernyataan Selama ini situasi kerja mendorong para bawahan untuk bekerja keras (dimensi keagresifan) dan terendah kedua yaitu mengenai Saya memiliki kebebasan menentukan metode kerja dan skala prioritas dalam mengerjakan tugas-tugas (dimensi orientasi hasil)
   2. Variabel lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik mengarah ke baik, Rata-rata terendah pada dimensi lingkungan non fisik yaitu, sedangkan rata-rata tertinggi pada dimensi lingkungan fisik. Indikator terendah yaitu pada pernyataan Secara umum lingkungan kerja yang saya tempati nyaman (dimensi Lingkungan Fisik) dan terlemah kedua dalam pernyataan Pencahayaan dalam ruangan kerja membantu kerja menjadi efektif (dimensi Lingkungan Fisik).
   3. Variabel Sarana prasarana kerja berada pada kategori cukup baik mengarah ke baik, Rata-rata terendah pada dimensi kendaraan dinas, sedangkan rata-rata tertinggi pada Dimensi Ruang Kantor. Indikator terendah yaitu pada Kendaraan dinas yang disediakan telah sesuai (dimensi kendaraan Dinas) dan terlemah kedua Kondisi kendaraan dinas terawat dengan baik (dimensi kendaraan dinas).
   4. Variabel kompensasi finansial berada pada kategori cukup baik mengarah ke baik, Rata-rata terendah pada dimensi insentif, sedangkan rata-rata tertinggi pada dimensi keadilan. Indikator terendah yaitu Insentif yang saya terima selama ini telah cukup sebagai tambahan dari gaji (dimensi insentif) dan terendah kedua yaitu pada pernyataan mengenai Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan yang tidak tertutupi dari gaji (dimensi insentif).
2. Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik mengarah ke baik, Rata-rata terendah pada dimensi Supervisi yaitu, sedangkan rata-rata tertinggi pada dimensi Kelompok Kerja. Indikator terendah yaitu pada pernyataan Tugas-tugas pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik (dimensi pekerjaan itu sendiri) dan terendah kedua yaitu pada pernyataan Saya melakukan pengarahan dalam setiap aktifitas kerja (dimensi supervisi).
3. Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja danramil berada pada kategori cukup baik mengarah ke baik, Rata-rata terendah pada dimensi Pelaksanaan Fungsi Organik Pembinaan, sedangkan rata-rata tertinggi pada dimensi Pembinaan Teritorial. Indikator terendah yaitu pada pernyataan Pembinaan doktrin dan tradisi korps telah dilaksanakan (dimensi Pelaksanaan Fungsi Organik Pembinaan) dan terendah kedua yaitu Komunikasi sosial telah saya laksanakan dengan baik (dimensi Pembinaan Teritorial).
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Sarana Prasarana Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Danramil di Area Kodam III Siliwangi Jawa Barat baik
   1. Budaya organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja sebesar 11,6%
   2. Lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja sebesar 9,5%
   3. Sarana Prasarana memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja sebesar 16,2%
   4. Kompensasi memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap kepuasan kerja sebesar 33,02%
   5. Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase mengambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Sarana Prasarana Kerja (X3) dan Kompensasi Finansial (X4) dalam menentukan variasi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 7**0,46**%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kepuasan Kerja ditunjukan oleh nilai Py **ε1** = 0,295 atau sebesar 29,54%.
5. Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase mengambarkan besarnya kontribusi Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Danramil adalah sebesar 7**1,1**%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja ditunjukan oleh nilai Py **ε1** = 0,249 atau sebesar 24,9%.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad S. Ruky, 2014. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Harianja, Marihot Tua Effendi.

Aksara. Robbins, S., & Coulter, M. (2002). Manajemen. Jakarta: Gramedia.

Ali, Muhamad dan Purwanto. 2008. Teknik Dan Manajemen Pergudangan. Jakarta: Direktorat Pembinaan SMK.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung : Rosda

ArmyVaibhav Walia, Bengaluru, India 2018. Factors Affecting Work Motivation of Permanent Commissioned Officers in the Indian

Ary Maulana Muaripin, Trida Gunadi. Pengaruh Kompetensi, Sarana Dan Prasarana, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tutor. Jurnal Universitas Koperasi Indonesia 2023

As’ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.

Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pe ngawas Sekolah dan Guru. Jokjakarta: Ar- Ruzz Media

Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.

Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.

Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga, Yogyakarta: Liberty, 2002

Bunn, P. dos S., Meireles, F. de O., & Bastos, J. L. (2021). Risk Factors for Musculoskeletal Injuries in Military Personnel: A Systematic Review with Meta-Analysis. International Archives of Occupational and Environmental Health, 94(3), 515-530

Dwiantara, Lukas dan Rumsari Hadi Sumarto. 2018. Manajemen Logistik. PT Grasindo. Jakarta.

Esra K. Sembiring, Afrizal Hendra Analisis Kinerja Prajurit TNI AU Dalam Mendukung Tugas di Pangkalan Udara TNI AU Soewondo Medan, Universitas Pertahanan 2020

Fitriani Fitriani, Muhammad Tahir, Hafiz Elfiansya Parawu. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Komando Rayon Militer 1407-19/Kahu Kabupaten Bone – Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar 2022

Flood, A., & Keegan, R. J. (2022). Cognitive Resilience to Psychological Stress in Military Personnel. Frontiers in Psychology

Follet, Mary Parker. 2016. Manajemen. Jakarta: Indeks

Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

Griffin, J., (2016), Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.

Hedissa, A. T., Sukhirman, I., Supandi, A. Hubungan psychological capital dengan kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). Jurnal Psikologi Pitutur, 1(1)

Henry, Simamora . (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 . Yogyakarta : STIE YKPN .

Howard Schwartz dan Stanley Davis, 2013 *Matching Corporate Culture and Business Strategy*

HUTAURUK, Mangaraja P, Prof. Dr. Irwan Abdullah Pengaruh pola kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap profesionalisme TNI AD :: Studi kasus di wilayah Kodim 0501, Kemayoran, Jakarta Pusat Jurnal UGM 2023

I. G Merta Yasa Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Prajurit TNI AL Di Lanal Palembang

Ivancevich, John. 2007. Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. Perilaku Manajemen dan Organisasi. Jakarta: Erlangga

Jean Rose M. Quinia, 2021 Effect of Organizational Culture to Job Satisfaction as Mediated by Organizational Commitment of TOWSOL Military Personnel

Jensen, A. E., Bernards, J. R., & Jameson, J. T. (2020). The Benefit of Mental Skills Training on Performance and Stress Response in Military Personnel. Frontiers in Psychology, 10, 2964.

Kadek Jaya, Purwanto Purwanto, Tatar Bonar Universitas Pertahanan Pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi Terhadap Tingkat Kepatuhan Hukum Prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma Jurnal Strategi Pertahanan 2018

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kamus versi online/daring (Dalam Jaringan). di akses pada 10 Desember. 2020. <https://kbbi.web.id/>

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. “Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 5”. Jakarta: Salemba Empat.

Kristiawan, M. (2017). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Budi Utama.

Made Pidarta. (2004). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya

Manik, Sudarmin dan Syafrina, Nova. 2018. Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. Jurnal Daya Saing. Vol. 4, No. 1

Maria Lucia Rusu The Military Organization – A Culture of Innovation June 2023 Land Forces Academy Review 28(2):126-135

Marius-Iulian Badiu. The Complexity of the Current operational Environment and the Military Leader'S Ability to Adapt to its Ongoing Challenges. July 2023 International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION 29(1):12-16

Martin, K., Périard, J., Rattray, B., & Pyne, D. B. (2020). Physiological Factors which Influence Cognitive Performance in Military Personnel. Human Factors

Mary Parker Follet dalam bukunya said (2017:4) manajemen sebagai “the art off getting done through people”.

Maryam Dunggio, , Chusnah, , Ahmad Sukatmajaya, , Aufia Maulidiya. Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. SS Danisa Nusantara). Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2022

Mathis, dan Jackson, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.

Menurut Peraturan Kepala Staf TNI AD Nomor 19/IV/2008 tertanggal 8 April 2008

Merrigan, J. J., Stone, J. D., & Thompson, A. G. (2020). Monitoring Neuromuscular Performance in Military Personnel. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(23), 9147.

Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Moore, B. A., Brock, M. S., Brager, A., & Collen, J. (2020). Posttraumatic Stress Disorder, Traumatic Brain Injury, Sleep, and Performance in Military Personnel. Sleep Medicine Clinics, 15(2), 233-242.

Naskah Petunjuk TNI tentang Pemberdayaan Wilayah Pertahanan, 2005

Ndraha, Taliziduhu. 2003. Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1- 2. Jakarta : Rineka Cipta

Nizar Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Danramil dalam Melaksanakan Pembinaan Teritorial di KODIM 0502/Jakarta Utara - Jurnal Strategi Pertahanan Darat Vol 3 No 3 (2017)

Nur Haryanto, Sukmo Gunardi, Deni D.A.R Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualifikasi Personel Pemeliharaan Terhadap Kesiapan Operasional Skadron Pendidikan 101 Pangkalan TNI AU Adisutjipto Yogyakarta Jurnal Strategi Pertahanan 2018

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana Dan Prasarana Kerja Pemerintahan

Peraturan Panglima TNI No: Prepang/45/VI/2010

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2016 tentang Peraturan Gaji Anggota TNI

Pomeroy, D. E., Tooley, K. L., Probert, B., Wilson, A., & Kemps, E. (2020). A Systematic Review of the Effect of Dietary Supplements on Cognitive Performance in Healthy Young Adults and Military Personnel. Nutrients

Prasetyo, H., Thoyib, A., & Aisjah, S. (2021). The Relationship Between Military Participative Leadership and Personnel Performance with Remuneration as Moderation Role

Rafika Oliza, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Tni Di Markas Zidam Xii/Tanjungpura Kabupaten Kubu Raya-Jurnal UNTAN 2016

Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Rosmiati, Sylvia Sjarlis, Harlindah Arfan. Pengaruh Pelatihan, Sarana Dan Prasarana, Dan Kompotensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lantamal VI. Makassar Jurnal Vol. 4 No. 2 (2023): Nobel Management Review

Sahid Danuji, KSP Ben Silatu Grobogan, MD Rahadhini. EFEK MODERASI KOMPENSASI PADA PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta 2023

Sedarmayanti, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT Refika Aditama

Sherita House. Relational Coordination as a Predictor of Job Satisfaction and Intent to Stay Among Nurses and Physicians in the Military Health System. November 2021Military Medicine 188(5S)

Silva, R. I. T., Campos, F. A. D., Campos, L. C. B., & Garcia, E. S. (2020). Anthropometrical and Physical Fitness Predictors of Operational Military Test Performance in Air Force Personnel. Journal of Exercise Rehabilitation, 16(4), 202-209.

Sjafri Mangkuprawira. (2009). Pentingnya Komunikasi Dua Arah [online]. Tersedia : http://ronawajah.wordpress.com/2009/09/26/pentingnyakomunikasi-dua-arah/. [26 September 2009]

SKEP KASAD No 19/IV/2008 Tanggal 8 April 2008

Slameto, Santoso.(2010). Belajar & faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta:Rineka Cipta

Sondang, P Siagian . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Sudibyo, Budi Utomo. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kasir pada Toserba Yogya di Kabupaten Majalengka . Ilmiah Indonesia, 83-97.

Sugiyono . (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta .

Sugiyono . (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta .

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabeta .

Summaira Naz Hazara University 2015, Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers March 2015Journal of Business Research – Turk 7(1):7-7 DOI:10.20491/isader 0.201511575 LicenseCC BY-NC

Sung Yiel Kim - Effect of Inclusive Leadership on Organizational Behavior in the Military Organization: The Mediating Effect of Psychological Safety and Moderating Effect of Tenure August 2022 DOI:10.22243/tklq.2022.13.3.69\

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Swingly, Calvin dan I Made Sukartha 2015. Pengaruh Karater Eksekutif , Komite Audit, Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Sales Growth terhadap Tax Avoidance. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 10.1 (2015)

Teguh Subagio Utomo, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Prajurit TNI AD Di Akademi Militer. Jurnal UMM 2019

THE POLICE ORGANIZATIONS AND THE SALARIES OF THE POLICE IN WESTERN BALKAN COUNTRIES 5/1/2023 Authors: F Mejdini D Kocani, Anesa Agovic Global Initiative Against Transnational Organized Crime

Tirta Dewadharu Achsyan Anwar Sanusi Bambang Supriadi. The Importance of the Work Environment, Workload and Performance of NCO and Enlisted Soldiers at Military-Naval Force Indonesia. Nov-22 DOI:10.36349/easjebm .2022.v05i10.009

Tjandrawati, dkk, 2011:2 dalam Pasaribu, Nahrunsyah (2019) ANTESEDEN KOMUNIKASI STRATEGIS TNI-RAKYAT DALAM PEMBINAAN TERITORIAL (BINTER) DI KOMANDO DISTRIK MILITER (KODIM) 0716/DEMAK <http://eprints.undip.ac.id/76050/>

Tomes, C., Schram, B., & Orr, R. (2020). Relationships Between Heart Rate Variability, Occupational Performance, and Fitness for Tactical Personnel: A Systematic Review. Frontiers in Public Health