

PENGARUH KEPEMIMPINAN PERWIRA PENGASUH TERHADAP NILAI PRESTASI MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN TARUNA AKADEMI TNI ANGKATAN LAUT

EFFECT OF LEADERSHIP OF CAREGIVER OFFICERS TOWARDS THE ACHIEVEMENT VALUES THROUGH MOTIVATION AND DISCIPLINE OF NAVY ACADEMY'S CADETS

Dwi Hartono¹, I Wayan Warka², Purwanto³

Abstrak -- Mengingat betapa vital peran perwira pengasuh taruna terhadap pembentukan calon kader perwira TNI Angkatan Laut serta mengingat belum terukurnya pengaruh kepemimpinan perwira pengasuh tersebut kepada taruna secara keilmuan, maka pada penelitian ini dilaksanakan penghitungan pengaruh kepemimpinan perwira pengasuh taruna terhadap motivasi dan disiplin taruna serta pengaruhnya terhadap prestasi taruna. Melalui penghitungan dengan *software* Amos 18 diketahui bahwa kepemimpinan perwira pengasuh ternyata memang berpengaruh signifikan positif sebesar 0,43 terhadap motivasi taruna serta berpengaruh signifikan positif sebesar 0,10 terhadap disiplin taruna. Selain itu dalam penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi taruna berpengaruh signifikan positif sebesar 0,30 dan disiplin taruna berpengaruh signifikan positif 0,90 terhadap prestasi taruna. Melihat hasil penelitian tersebut perlu dibuat standart penilaian terhadap kepemimpinan perwira TNI Angkatan Laut yang akan ditempatkan sebagai perwira pengasuh di AAL, sehingga melalui kepemimpinan tersebut akan diperoleh tunas-tunas perwira baru TNI Angkatan Laut yang handal dan profesional.

Kata Kunci: perwira pengasuh, taruna; kepemimpinan, motivasi, disiplin, prestasi, uji validitas, reliabilitas, SEM

Abstract -- Given how vital the role of caregiver officer to the formation of candidate cadres of Naval officer of Navy and considering the unaccounted influence of leadership of caregiver officer to cadet in scientific, hence in this research counted the influence of leadership of caregiver officer to motivation and discipline of cadets and its influence to the achievement of cadets. Through the calculation with the *software* Amos 18 known that the leadership of caregiver officer was indeed a significant positive effect of 0.43 on cadet motivation and a significant positive effect of 0.10 on cadet discipline. Also in this study also known that cadet motivation have a significant positive effect of 0.30 and cadet discipline has a significant positive effect of 0.90 on cadets achievement. Seeing the results of this study should be made standard assessment of the leadership of Navy officers who will be placed as a caregiver officer in the AAL, so that through the leadership will be obtained shoots of new officers of the Navy a reliable and professional.

Keywords: caregiver officer, cadets, leadership, motivation, discipline, achievement, test validity, reliability, SEM

¹ Dr. Dwi Hartono, S.Pd.,M.AP adalah Dosen Program Studi Strategi Pertahanan Laut Universitas Pertahanan.

² Dr. I Wayan Warka, M.M adalah Dosen Program Studi Strategi Pertahanan Laut Universitas Pertahanan.

³ Purwanto, S.E, M.M.,M.SI (Han) adalah Dosen Program Studi Strategi Pertahanan Laut Universitas Pertahanan.

Pendahuluan

TNI Angkatan Laut dalam melaksanakan peran sebagai kekuatan pertahanan di dan atau lewat laut perlu membangun, membentuk dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan prajurit TNI Angkatan Laut. Hal tersebut dilaksanakan dalam upaya memperoleh kemampuan dan penampilan prajurit TNI Angkatan Laut yang handal dan profesional serta senantiasa dilandasi oleh jiwa Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Tri Sila TNI Angkatan Laut, dengan pembinaan secara terpadu, berlanjut, konsisten dan seimbang serta diberikan pembekalan kemampuan ketrampilan melalui pendidikan dan penugasan.

Sesuai dengan Perkasal Nomor Perkasal/65/IX/2008 tentang Pola Pendidikan Prajurit TNI Angkatan Laut, tujuan pendidikan di Akademi Angkatan Laut (AAL) adalah membentuk warga negara Indonesia terpilih menjadi perwira TNI Angkatan Laut yang memiliki sikap dan perilaku sebagai prajurit profesional matra laut yang potensial untuk dikembangkan sesuai kebutuhan. Sedangkan untuk sasaran pendidikan AAL adalah diarahkan kepada terwujud dan terbinanya sikap mental, moral dan kepribadian sebagai perwira TNI

Angkatan Laut yang memiliki nilai juang dan kepemimpinan yang tangguh, penguasaan, keluasan dan kedalaman ilmu pengetahuan dan teknologi, serta terampil melaksanakan tugas sesuai korps serta kesamaptan jasmani untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Mengingat AAL sebagai tempat pendidikan yang akan menghasilkan perwira-perwira TNI Angkatan Laut, tentunya taruna yang sedang melaksanakan pendidikan tersebut akan menjadi fokus perhatian utama. Lulusan AAL dituntut untuk siap pakai di kedinasan. Para lulusan AAL juga dituntut nilai kepribadian dan kesamaptan jasmani untuk dapat menyelesaikan pendidikan di AAL. Guna mencapai tujuan pendidikan tersebut, maka penyelenggaraan pendidikan di AAL dibagi dalam tiga aspek kegiatan, yaitu pengajaran, latihan dan pengasuhan. Ketiga aspek kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang bulat dan utuh saling mengisi dan saling bergantung satu dengan yang lain, guna menghasilkan hasil didik yang profesional.

Peran Tenaga Pendidik (Gadik) terhadap proses pembelajaran taruna di kelas tidak perlu kita pertanyakan lagi, karena sudah banyak penelitian-penelitian tentang hal tersebut. *Bagaimana dengan*

peran perwira pengasuh terhadap pembelajaran taruna? Penelitian sebelumnya belum pernah ada yang membahas masalah tersebut. Sesuai dengan Buku Petunjuk Pelaksanaan Pengasuhan Taruna AAL tahun 2014, pengasuhan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses mencapai tujuan pendidikan, selain dimaksudkan untuk tercapainya pembentukan dan pengembangan aspek sikap dan perilaku. Kegiatan pengasuhan juga harus mampu mengoptimalkan tercapainya penguasaan aspek pengetahuan dan ketrampilan serta aspek kesamaptan jasmani sesuai dengan tujuan pendidikan. Yang jadi pertanyaan adalah bagaimana peran perwira pengasuh yang setiap hari berinteraksi dengan taruna dalam kehidupan di AAL terhadap ketiga aspek tersebut?

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka penelitian ini mengangkat tema yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Perwira Pengasuh Terhadap Prestasi Taruna Melalui Motivasi Dan Disiplin Taruna Akademi TNI Angkatan Laut”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan perwira

pengasuh terhadap motivasi dan disiplin serta pengaruhnya terhadap prestasi taruna AAL, dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan perwira pengasuh terhadap motivasi taruna.
- b. Menganalisis pengaruh kepemimpinan perwira pengasuh terhadap disiplin taruna.
- c. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi taruna.
- d. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi taruna.

Tinjauan Pustaka

1) Kepemimpinan

Stephen P. Robbins dalam “*Manajemen*”, *Seven edition* yang dialih bahasakan oleh T. Hermaya (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Sedangkan menurut Alan Tucher dalam Syafarudin (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Sementara itu, John Maxwell

dalam bukunya *“Developing the Leaders Around You”* mengatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk dapat membangun potensi yang dimilikinya dari orang-orang yang dipimpinnya. Dilain kesempatan Maxwell menguraikan 21 sifat atau kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu: karakter, kharisma, komitmen, komunikasi, kompetensi, keberanian, kemampuan untuk memilah-milah (*discernment*), sadar akan kekuatan dan kelemahannya, baik hati, memiliki inisiatif, mampu mendengarkan, memiliki rasa belas kasih (*passion*), memiliki perilaku positif, mampu memecahkan masalah, mampu menjalin relasi, tanggung jawab, memberi rasa aman, kedisiplinan diri, kemauan untuk melayani, kemampuan untuk mengajar dan memiliki visi ke depan.

Lain halnya dengan Phillip J. Cooper menyatakan bahwa pemimpin sebagai *“developers of people and work teams”* akan mampu membngkitkan potensi bawahan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Numberi (2010) bahwa karakteristik pemimpin masa depan: (1) memiliki

integritas, (2) memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada bawahan utk berkembang, (3) Ahli/kompeten dalam bidangnya, (4) memiliki keterampilan komunikasi yang baik, (5) memiliki visi, (6) memeiliki kemampuan interpersonal yang baik, (7) mampu bekerja dengan tim, (8) berorientasi pada hasil.prestasi, (9) memperlihatkan keteladanan, dan (10) mampu mengendalikan emosi.

Di dalam lingkungan TNI dikenal dengan 11 azas kepemimpinan yang harus ditaati dan diterapkan oleh setiap anggota TNI mulai dari tingkat bawah hingga tingkat pimpinan. Hal tersebut selaras dengan pengarahannya Kepala Staf TNI Angkatan Laut pada tanggal 19 November 2015 di Jakarta. Azas-azas tersebut adalah: (1) Taqwa, (2) Ing Ngarsa Sung Tulada, (3) Ing Madya Mangun Karsa, (4) Tut Wuri Handayani, (5) Waspada Purba Wasesa, (6) Ambeg Parama Arta, (7) Prasaja, (8) Satya, (9) Gemi Nastiti, (10) Belaka, dan (11) Belaka.

Berdasarkan teori-teori kepemimpinan tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan berhubungan dengan motivasi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin

harus mampu membangun potensi yang dimiliki orang yang dipimpinnya. Tentunya seorang perwira pengasuh juga harus bisa membangun maupun meningkatkan potensi yang dimiliki oleh taruna. Dengan memberikan motivasi yang positif terhadap taruna, maka seorang perwira pengasuh sudah dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

2) Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *motivum*, yang artinya alasan sesuatu terjadi, alasan tentang sesuatu hal itu bergerak atau berpindah. Kata *motivum* dalam bahasa Inggris yaitu *motivation* (Djiwandono, 2006). Motivasi merupakan sesuatu yang membuat individu bergerak, memunculkan tingkah laku untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan (Sobur, 2003). Pada dasarnya motivasi itu terjadi karena adanya keinginan untuk memenuhi faktor-faktor yang belum terpenuhi (Schiffman, 2007).

Motivasi adalah salah satu fasilitas atau kecenderungan individu untuk mencapai tujuan. Individu yang memiliki motivasi, akan memiliki kegigihan dan semangat dalam melakukan aktivitas (Chernis

dan Goleman, 2001). Masih menurut Chenis dan Goleman mengatakan bahwa motivasi belajar yang baik memiliki aspek-aspek; (1) dorongan mencapai sesuatu, (2) komitmen, (3) Inisiatif, dan (4) optimis.

Mencermati pernyataan dari para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi taruna dapat dipengaruhi oleh berbagai sebab, baik dari dalam diri taruna maupun berasal dari luar taruna. Dalam penelitian ini hal tersebut yang akan dilihat, sehingga diketahui apakah perwira pengasuh taruna yang ada saat ini mampu memberikan motivasi bagi taruna untuk belajar.

3) Disiplin

Dalam ensklopedia nasional Indonesia (1988) disebutkan bahwa disiplin adalah suatu sikap yang menunjang kesediaan untuk menepati atau memenuhi dan mendukung ketentuan dan tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku. Menurut Keith Davis (1985) bahwa *disipline is management action to enforce organizational standart*, pengertian disiplin tersebut diinterpretasikan sebagai palaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Spiegel (dalam Astrid,

1986) mengatakan bahwa disiplin menjadi faktor pengikat dan integrasi, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin yang berarti mengajar atau belajar. Akan tetapi secara tradisional, disiplin dianggap sebagai kegiatan negatif yang bertujuan untuk menghukum para karyawan yang tidak berhasil mematuhi standar organisasi. Sedangkan pandangan manajemen modern melihat disiplin sebagai suatu kesempatan konstruktif untuk memperbaiki ketidaksiapan menghukum perilaku seseorang (Kossen, 1986). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (1994) yang menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sementara itu Siagian (1994) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati. Menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sungguh menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas wewenang yang diberikan kepadanya.

Sehubungan dengan landasan teori disiplin tersebut, seorang perwira pengasuh harus dapat membuat taruna yang dipimpinya mau untuk mentaati semua aturan yang sudah dituangkan dalam Peraturan Khusus Taruna (Persustar) maupun Peraturan Kehidupan Taruna (Perduptar). Dengan melaksanakan apa yang sudah diatur dalam Persustar dan Perduptar tersebut, maka seorang taruna dapat dikatakan disiplin. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kepemimpinan seorang perwira pengasuh terhadap disiplin seorang taruna.

4) Prestasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa prestasi belajar adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka yang diberikan oleh guru. Sedangkan menurut M. Buchori (1983) mendefinisikan prestasi belajar adalah hasil yang dicapai atau ditunjukkan oleh siswa sebagai hasil belajar baik angka maupun huruf serta tindakannya yang mencerminkan hasil belajar yang

dicapai masing-masing dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini akan melihat bagaimana prestasi atruna dalam melaksanakan pendidikan. Prestasi tersebut dapat dikatakan sebagai prestasi belajar taruna.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang merupakan metode penelitian metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan penagamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, hasil penelitian cenderung digeneralisasikan. Disamping itu, penelitian ini bersifat asosiatif karena untuk mengetahui nilai variabel dengan menghubungkan dengan variabel lainnya dengan analisa statistik berdasarkan model persamaan struktural dengan menggunakan *Software Amos*.

Sampel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh taruna yang sedang

melaksanakan pendidikan di AAL. Data taruna diambil pada periode 26 Juli 2015 berjumlah 293 orang. Dari jumlah taruna tersebut merupakan jenis populasi yang heterogen dan dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) klasifikasi, yakni taruna yang berpangkat Sermatutar berjumlah 90 orang, Sermadatar berjumlah 98 orang, dan Sertar berjumlah 105 orang.

Ukuran sampel dilakukan menggunakan *Teori Nomogram Harry King*. Berdasarkan teori bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 293 orang akan mendapatkan sampel sebanyak 147 orang. Penentuan jumlah yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dilakukan secara random sederhana dan sampel *cluster*, sehingga dapat mempermudah dalam pengumpulan data melalui angket/kuesioner yang akan diberikan kepada responden.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Pangkat

No	Pangkat	Populasi	Sampel
1	Sermatutar	90 orang	45 orang
2	Sermadatar	98 orang	49 orang
3	Sertar	105 orang	53 orang
Jumlah		293 orang	147 orang

Berdasarkan perumusan masalah dan studi pustaka, maka variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu 3 variabel bebas, terdiri dari Kepemimpinan Perwira Pengasuh (X_1), Motivasi Taruna (X_2), dan Disiplin Taruna (X_3) dan 1 variabel terikat adalah Prestasi Taruna (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian dan sampel penelitian adalah taruna tingkat II, III, dan IV. Sedangkan obyek penelitian ini didapatkan dari AAL berupa nilai-nilai pelajaran taruna, data-data pelanggaran serta data lain yang berhubungan dengan penelitian. Data-data tersebut akan digunakan sebagai data sekunder disamping data primer yang akan didapatkan pada subyek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), studi *pustaka* (*library reseach*), dan wawancara *mendalam* (*in-depth interview*). Teknik Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dari paket statistik Amos, dengan terlebih dahulu melakukan pengujian dimensinya dengan *confrmratory factor analysis*. Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

1) Langkah pertama: Pengembangan model berbasis teori, yaitu pencarian atau pengembangan sebuah model

yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat.

- 2) Langkah kedua: Pengembangan diagram alur (*Path diagram*).
- 3) Langkah ketiga: Konservasi diagram alur kedalam persamaan.
- 4) Langkah keempat: memilih matrik input dan estimasi model.
- 5) Langkah kelima: Antisipasi munculnya masalah identifikasi.
- 6) Langkah keenam : *Evaluasi kriteria Goodness of fit* (uji kesesuaian)
- 7) Langkah ketujuh: Interpretasi dan modifikasi model.

Analisa Data

Berikut ini gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Analisis data diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel.

a) Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 147 responden dengan nilai signifikan 0,05 atau 5% dengan *degree of freedom* atau $df = n-2$ ($147-2 = 145$),

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Konstruk	Alpha Cronbach	r Tabel	Signifikasi	Ket
1	Kepemimpinan	0,965	0,1362	0,05	Reliabel
2	Motivasi	0,728	0,1362	0,05	Reliabel
3	Disiplin	0,624	0,1362	0,05	Reliabel

sehingga didapatkan $r_{\text{tabel}} = 0,1362$. Penetapan suatu data valid adalah dengan membandingkan *corrected item total correlation* yang harus lebih besar dari 0,1362.

b) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 147 responden dengan signifikansi 0,05 atau 5% dengan *degree of freedom* atau $df = n - 2$ ($147 - 2 = 145$), sehingga didapatkan $r_{\text{tabel}} = 0,1362$. Pada uji reliabilitas, nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alfa Cronbach* lebih besar nila r_{tabel} .

c) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Ghazali, 2002) dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Dari Tabel 3 terlihat bahwa hasil uji normalitas dengan *One*

Sample Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai KSZ dan *Asymp.sig* lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

d) Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflanatory Factor*) dan hasil tolerance yang diperleh dengan menggunakan program SPSS 15,0. Nilai VIF apabila lebih besar dari 10 serta nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 menunjukkan adanya kolenieritas antar variabel bebas. Pada penelitian ini diharapkan adanya kolenieritas antar variabel bebas.

Sesuai Tabel 4 terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolenieritas antar variable bebas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		147
	Mean	,0000000
Normal Parameters (a,b)		
	Std. Deviation	,19281887
Most Extreme Difference	Absolute Positive	,068
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,829
Asymp.sig. (2 tailed)		,498

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Tabel 4. Hasil uji Kolenaritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X.1	,673	1,485
X.2	,606	1,651
X.3	,811	1,233

- a. Dependet Variable : Y
- e) Uji Linearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai signifikasi pada output SPSS. Jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear antara variabel X dan Y. Sebaliknya, jika

nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y. Hasil Pengolahan data pada penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Y* Between Group (Combined)	3,351	105	,032	,599	,981
X.1					
Linearity	,033	1	,034	,633	,431
Deviation from Linearity	3,317	104	,032	,598	,981
Within Groups	2,186	41	,053		
Total	5,537	146			
Y* Between Group (Combined)	,327	16	,020	,511	,938
X.2					
Linearity	,015	1	,015	,378	,540
Deviation from Linearity	,312	15	,021	,519	,926
Within Groups	5,210	130	,040		
Total	5,537	146			
Y* Between Group (Combined)	,513	11	,047	1,252	,259
X.3					
Linearity	,034	1	,034	,901	,344
Deviation from Linearity	,479	10	,048	1,287	,244
Within Groups	5,024	135	,037		
Total	5,537	146			

f) Uji Homogenitas

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Y terhadap variabel X₁, X₂ maupun X₃ semuanya memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Y dan X₁, variabel X₂ dan X₃.

Dalam statistik, uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah jika nilai signifikansi < 0.05 maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan bahwa

Tabel 6. Hasil Uji Homogenitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
X1	Between Group	3,352	105	,032	,599	,981
	Within Groups	2,186	41	,053		
	Total	5,537	146			
X2	Between Group	,327	16	,020	,511	,938
	Within Groups	5,210	130	,040		
	Total	5,537	146			
X3	Between Group	,513	11	,047	1,252	,259
	Within Groups	5,024	135	,037		
	Total	5,537	146			

varian dari dua atau lebih kelompok populasi adalah sama. Hasil pengolahan data dalam penelitian seperti terlihat dalam Tabel 6.

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam penelitian ini memiliki homogenitas yang baik.

Dalam analisis SEM terdapat dua metode penggunaan jenis matrik data input yang digunakan, yaitu matrik varians/kovarian dan matrik korelasi. Sedangkan teknik stimasi yang digunakan dalam perhitungan SEM adalah

menggunakan maximum likelihood. Namun sebelum membentuk suatu full model SEM, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap faktorofaktor yang membentuk masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan model *confirmatory factor analysis*. Kecocokan model (*goodness of fit*) untuk *confirmatory analysis* juga akan diuji. Dengan program Amos, ukuran-ukuran *goodness of fit* tersebut akan nampak dalam outputnya. Selanjutnya kesimpulan atas kecocokan model yang dibangun akan dapat dilihat dari hasil pengukuran

Tabel 7. Evaluasi Kriteria Goodness Of-Fit

Indek	Full Model		
	Kesesuaian	Hasil	Keterangan
Chi Square	$\leq 56,92$	52,414	Fit
Prob	$\geq 0,05$	0,051	Fit
CMN/DF	$\leq 2,00$	1,420	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,972	Fit
Agfi	$\geq 0,90$	0,919	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,049	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,968	Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,911	Fit

goodness of fit yang diperoleh. Pugujuan *goodness of fit* terlebih dahulu dilakukan terhadap *confirmatory factor analysis*.

Ringkasan hasil *confirmatory factor analysis* tersebut dapat diringkaskan dalam Tabel 7.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa keseluruhan variabel dan konstruk yang digunakan pada penelitian ini memiliki tingkat indek

kesesuaian (*goodness of fit*) yang berada di atas ambang batas kesesuaian. Setelah mendapatkan model akhir yang baik langkah selanjutnya adalah mendiskripsikan hasil regresi jalur (Path Analysis) dari masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini. Hasil lengkap masing-masing variabel ditampilkan dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Koefisien Jalur

Variabel		Koefisien Jalur
Kepemimpinan Pasuh	— Motivasi Taruna	0,43
Kepemimpinan Pasuh	— Disiplin Taruna	0,10
Motivasi Taruna	— Disiplin Taruna	0,10
Motivasi Taruna	— Prestasi Taruna	0,30
Disiplin Taruna	— Prestasi Taruna	0,90

Hasil Penelitian

a. Pengaruh kepemimpinan perwira pengasuh terhadap motivasi taruna

Sesuai hasil di atas bahwa kepemimpinan perwira pengasuh berpengaruh signifikan positif sebesar **0,43** terhadap motivasi taruna. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian S. Mardiyah Agustiningih (2010) dimana dalam penelitiannya dikatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Dengan kepemimpinan yang dimilikinya perwira pengasuh dapat memberikan tauladan secara langsung kepada para taruna. Motivasi disini adalah motivasi taruna dalam belajar di AAL. Disamping itu, perwira pengasuh juga bisa menjadi motivasi taruna dalam belajar selama menempuh pendidikan. Motivasi taruna dalam belajar ternyata juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ditunjukkan oleh perwira pengasuh.

b. Pengaruh kepemimpinan perwira pengasuh terhadap disiplin taruna

Kepemimpinan perwira pengasuh disamping memiliki pengaruh positif terhadap motivasi taruna, ternyata dalam penelitian ini juga memiliki signifikan positif terhadap disiplin

taruna. Nilai pengaruh positif tersebut sebesar **0.10**. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Ida Ayu Putu Septy Diantari dan Ni Made Yuniari (2012) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin. Keberadaa prwira pengasuh dalam kehidupan sehari-hari taruna memiliki pengaruh terhadap disiplin taruna tersebut. Dengan status sebagai taruna yang belum menjadi prajurit reguler, seorang taryna memiliki kewajiban untuk melaksanakan semua ketentuan yang sudah tertuang dalam Perduptar dan Persustar. Perwira pengasuhlah yang menjadi pengawas taruna dalam melaksanakan semua peraturan tersebut.

c. Pengaruh motivasi taruna terhadap prestasi taruna

Motivasi taruna dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan positif sebesar **0,30** terhadap prestasi taruna. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana, Moh Ridwan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran PAI di SDN Jadi Sumber Rembang Semester Gasal Tahun

Pelajaran 2012/2013. Seorang taruna dengan motivasi tinggi dengan sendirinya akan selalu berusaha mencapai hasil terbaik dalam kegiatan yang dilakukannya. Semakin tinggi motivasi seorang taruna akan semakin baik prestasi yang diraihinya.

d. Pengaruh disiplin taruna terhadap prestasi taruna

Disiplin taruna dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan positif sebesar **0,90** terhadap prestasi taruna. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Dewi Anggih Rizkinandar (2015) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan belajar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar praktk kejuruan siswa kelas XI Jurusan Teknik Permesinan SMK Negeri 3 Yogyakarta. Kedisiplinan taruna dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi terhadap prestasi taruna.

e. Pengaruh motivasi taruna terhadap disiplin taruna

Motivasi taruna dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh signifikan positif sebesar 0,10 terhadap disiplin taruna. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ma'amum Syukron

(2014) yang mengatakan pengaruh yang positif antara motivasi terhadap disiplin kerja KSU BMT Bina Mitra Kudus terlihat dari nilai $t_{hitung}(10,693) > t_{tabel}(2,030)$ yang berarti motivasi memiliki peran positif dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan KSU BMT Bina Mita Mandiri Kudus.

Kesimpulan

Peran perwira pengasuh taruna sebagai pencetak kader perwira TNI Angkatan Laut sangatlah vital. Perwira pengasuh dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada taruna, sehingga mereka dapat lulus menjadi perwira. Kepemimpinan perwira pengasuh menjadi tuntutan yang harus dimiliki oleh seorang perwira pengasuh. Untuk mengetahui bagaimana peran seorang perwira pengasuh dihadapkan dengan tuntutan untuk mencetak seorang perwira, maka dilaksanakan penelitian melalui pengolahan data serta pendekatan kuantitatif. Melalui penelitian ini secara keilmuan akhirnya dapat diketahui bagaimana kepemimpinan perwira pengasuh memberikan pengaruh yang signifikan secara positif terhadap motivasi dan disiplin taruna. Disiplin dan motivasi taruna tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi taruna.

Hasil pengolahan data telah ditunjang dengan data yang valid dan reliabel menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan, yaitu:

- a. Kepemimpinan perwira pengasuh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi taruna.
- b. Kepemimpinan perwira pengasuh memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin taruna.
- c. Motivasi taruna memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi taruna
- d. Disiplin taruna memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi taruna

Saran

Mengingat begitu vitalnya peran perwira pengasuh taruna dalam upaya membentuk kader perwira TNI Angkatan Laut, maka perlu dibuat suatu standart penilaian terhadap personel yang akan ditempatkan sebagai perwira pengasuh taruna. Standar yang dapat dijadikan pedoman penilaian adalah bagaimana kepemimpinan perwira tersebut dihadapkan pada 11 azas kepemimpinan yang ada di lingkungan TNI. Agar tujuan tersebut dapat direalisasikan, maka disarankan sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, perlu dibuat suatu penelitian lanjutan untuk dapat lebih

jauh menilai kepemimpinan yang ada di lingkungan militer. Setelah ada penilaian lebih jauh tentang kepemimpinan tersebut, nantinya dapat dijadikan rujukan baik untuk evaluasi ataupun sebagai bahan penelitian selanjutnya.

- b. Secara praktis, perlu dibuat penilaian ataupun evaluasi secara berkala terhadap kepemimpinan perwira pengasuh taruna. Disamping itu perlu dibuat suatu standar nilai kepemimpinan untuk ditempatkan sebagai perwira pengasuh di AAL.

Daftar Pustaka

Buku

- Alex ,Sobur (2003). Psikologi Umum. Bandung : Pustaka Setia.
- Alwi, Syarufuddin (2001), Manajemen Sumber Daya manusia, strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta
- Ancok, Djamaludin (1992), Teknik Penyusunan Skala Pengukuran. (seri Metodologi No.9), Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Boekaerts, Monique, Pintrich, Paul.R, Moshe (2002), Handbook of Self Regulation, California, USA: Academic Press.
- Buchori,M (1983), Teknik-Teknik Evaluasi dalam Pendidikan. Bandung:Jemmas.
- Cherniss, Cary and daniel Goleman (ed) (2001), The Emotionally Intelligent Workplace: How to select for,

- Measure and Improve Emotionall Entelligent in Individuals, Group and Organization, San Fransisco: Jossey Bass.
- Creswell, John. W (2010), Reseach Desain-Quantitative and Qualitative Approaches: Sage Publications.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1985), Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Edisi 7: Erlangga, Jakarta.
- Djawanto, (1998), Statistik Sosial Ekonomi, Bagian Pertama, Edisi Kedua, Ceatakan ketiga: BPFE, Yogyakarta.
- Ferdinand A (2002), STRUCTURAL Equation Modeling Dalam Penelitan Manajemen, Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03/BP Undip.
- Ghozali, Imam (2008), Generalized Structured Component Analysis (GSCA) Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen, Cetakan Pertama, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. Hani (1994), Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP, (1994), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Jhon C Maxwell (1993), Irrefutable Laws of Leadership. Tennessee: Thomas Nelson, Inc
- Jhon S. Suria Sumantri (2003), Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Polpuler. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Jhon S. Santrock (2008), Psikologi Pendidikan, Jakarta: Prnada Media Group.
- Kerlinger, Fred N (2002), Asas-asas Penelitian Behavior, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kosen, S (1990), Aspek Manusia Dalam Organisasi (edisi ke 3), Jakarta: Erlangga.
- Malhotra, N.K (2004), Marketing Reseach: An Applied Orientation, 4th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Mangkunegara, AA (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Numbery, Fredy (2010), Kepemimpinan Seanjang Zaman, Jakarta: PT. Bhuma Ilmu Populer.
- Ormond, J.E (2009), Educational Psychology Developing Learnes (4th ed). USA: Meril Prentice Hall.
- Robbin, Stephen P (1996), Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Bhuma Ilmu Populer.
- Shelthon. L.G dan Kanuk LL (2007), Cinsumer Behavior (9th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P (2003), Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: PT. Asdi Mahastya.
- Sugiyono (2013), Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV. Alfabetha.
- WJS. Purwadarminto (2007), Kamus Umum Bahas Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Jurnal, Disertasi, Tesis dan Skripsi**
- Ida Ayu Septy Diantri dan Ni Made Yuniarti (2012), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar. Jurnal Studi manajemen, Vol 4, No.3 Desember 2012.
- Deni, Anggih Rizkinandar (2015). Pengaruh Kedisiplinan Belajar dan

Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Praktik Kejuruan Siswa Kelas XI Jurusan teknik Permesianan SMSK Negeri 3 Yogyakarta. UNY.

Ma'amum Syukron (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus). Skripsi Semarang. IAIN Walisongo.

Mardiyah, Agustiningsih (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi terhadap Guru SD Negeri di Kecamatan Gondang Rejo, Kabupaten Karanganyaro/Thsis, Yogyakarta.UIN Sunan Kalijaga.

Ridwan,Moh (2013). Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mapel PAI di SDN Jadi Sumber. Thesis.Semarang.IAIN Walisongo.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 45 Tahun 2009 tentang Standar Kompetensi Pengasuh Institut Pemerintah Dalam Negeri.

TNI Angkatan Laut, Kepala Staf (2000). Kepemimpinan TNI Angkatan Laut. Jakarta: Markar Besar TNI Angkatan Laut.

Surat Keputusan Gubernur AAL Nomor Kep/02/1/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengasuhan Taruna AAL.Surabaya: AAL.