

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PROMOSI KUALIFIKASI PERWIRA PENERBANG
DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA**

**INFLUENCE OF JOB DISCIPLINE, PERSONNEL PERFORMANCE
AND ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALIFICATION PROMOTION
OF PILOT OFFICER OF HALIM AIRFORCE BASE**

Aulia Satria¹

Universitas Pertahanan

(satria_aulia@yahoo.com)

Abstrak - Tesis ini membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Promosi Kualifikasi Perwira Penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma dengan latar belakang bahwa penerbang dengan kualifikasi yang tinggi akan sangat menunjang segala operasi penerbangan di Lanud Halim Perdanakusuma. Kondisi saat ini promosi kualifikasi dilaksanakan hanya berdasarkan suatu peraturan yang merujuk kepada kompetensi yang diukur dari prolehan jam terbang seorang perwira penerbang. Dengan dapat dijelaskannya proses promosi perwira penerbang diharapkan dapat meningkatkan proses promosi kualifikasi yang selama ini masih belum memiliki pedoman yang optimal. Metode penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif dengan teknik pengumpulan data survey melalui kuesioner yang dikumpulkan menjadi data nominal dan menggunakan perhitungan Statistik SPSS asosiatif dan deskriptif inferensial sehingga hipotesis teruji. Dari hasil analisis jalur didapat hasil persamaan : $X_3 = 44,217 + 0,259X_1 + 0,283 X_2$ dan $Y = 21,748 + 0,301 X_1 + 0,243 X_2 + 0,387 X_3$. Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap promosi kualifikasi serta disiplin kerja dan kompetensi pun berpengaruh terhadap promosi kualifikasi melalui budaya organisasi sebagai intervening.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi dan Promosi Kualifikasi

Abstract - This thesis discusses the Influence of Work Discipline, Competence and Cultural Organization Officers Qualifying Campaign Against Airmen at Halim Perdanakusuma air base against the background that the pilot with high qualifications will support all flight operations at Halim Perdanakusuma air base. Current conditions qualifying campaign carried out only by a rule which refers to competencies measured from prolehan flying hours an officer aviator. Can be explained with aviator officer promotion process is expected to improve during the promotion process qualification still do not have optimal guidance. The method used is quantitative with data collection survey through questionnaires and collected into the nominal data using SPSS Statistics calculation

¹ Aulia Satria, S. E adalah mahasiswa program studi Strategi Perang Udara, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia.

associative and inferential descriptive so that the hypothesis tested. From the analysis of the results obtained path analysis: $Y = 21.748 + 0.301 X_1 + 0.243 X_2 + 0.387 X_3$ and $X_3 = 44.217 + 0.283 + 0.259 X_1 X_2$. Based on this it can be explained that the work discipline, competence and organizational culture direct significant positive effect on the promotion of qualifications and work discipline and competence also affect the promotion of qualification through the culture of the organization as an intervening.

Keywords : Work discipline, competence, organizational culture and promotion of qualification

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam dunia penerbangan baik sipil maupun militer. Sumber daya manusia merancang, mengatur dan mengoperasikan bersama-sama dengan faktor produksi yang lain untuk mencapai tujuan, yang dijabarkan dalam tujuan unit-unitnya. Pekerjaan yang semakin kompleks mengharuskan pengelolaan sumber daya manusia ke arah prestasi kerja yang lebih tinggi, agar kinerja organisasi menjadi lebih tinggi pula, sehingga unggul, setidaknya survive dalam persaingan.²

Pangkalan Udara TNI AU (Lanud) Halim Perdanakusuma merupakan pangkalan di bawah kendali Komando Operasi TNI-AU 1 yang berlokasi di ibukota negara yang bertugas menyiapkan dan melaksanakan pembinaan dan pengoperasian seluruh satuan dalam jajarannya, pembinaan potensi dirgantara serta

menyelenggarakan dukungan operasi bagi satuan lainnya

Dalam pelaksanaan tugas tersebut Lanud Halim Perdanakusuma menyelenggarakan fungsi-fungsi seperti melaksanakan pembinaan dan penyiapan awak pesawat termasuk peralatannya guna mendukung kegiatan operasi dan latihan serta melaksanakan pemeliharaan pesawat tingkat ringan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada di Lanud Halim Perdanakusuma akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan kesiapan suatu operasi militer di Pangkalan Udara TNI AU (Lanud) Halim Perdanakusuma diperlukan peran manajemen sumber daya manusia yang penting artinya dalam mengupayakan agar para penerbang mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Oleh karena itu, institusi berkewajiban memperhatikan kebutuhan para anggotanya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat

² Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung : Pustaka Setia, 2016)

non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh komandan dan instruktur terhadap penerbang junior salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi kualifikasi yang objektif dan adil serta didukung dengan penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi kualifikasi dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja para penerbang agar dapat bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh TNI AU guna meningkatkan produktivitas kerja Lanud Halim perdanakusuma dan menjamin keberhasilan di dalam mencapai sasarannya.

Selanjutnya kesuksesan sebuah Lanud adalah terciptanya kinerja yang baik atau dapat dikatakan organisasi yang mempunyai prestasi kerja yang didukung oleh personel yang memiliki disiplin, kompetensi dan budaya kerja yang baik dengan kompensasi sebuah promosi bagi personelnnya. Promosi kualifikasi adalah salah satu indikator keberhasilan sumber daya manusia dalam suatu lingkungan pekerjaan. Dalam naskah ini akan dijelaskan bagaimana suatu disiplin kerja, kompetensi serta budaya organisasi di Lanud Halim berpengaruh dan signifikan terhadap promosi kualifikasi.

Disiplin merupakan suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan bersama yang teratur dan tertib yang merupakan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perkembangan. Dengan kata lain mengemukakan bahwa *"discipline is management action to enforce organizational standards* (disiplin adalah tindakan manajerial untuk menegakkan aturan organisasi)"³

Kompetensi merupakan suatu kumpulan dari *Knowledge, Skill* dan *Attitude* seorang penerbang pada suatu lembaga yang dapat menentukan karier terutama dalam meraih suatu promosi kualifikasi. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah budaya organisasi. budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, Disiplin kerja, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.⁴ (Dari keterangan

³ Keith Davis & Jhon W, Newstrom, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma (Jakarta : Erlangga, 2008)

⁴ James A.F. StonerManajemen, Terjemahan, Antarikso, dkk, (Jakarta : Erlangga, 2008)

diatas, semua jenjang manajemen Lanud Halim harus senantiasa berusaha memotivasi dan meningkatkan kemampuan para perwira penerbang agar termotivasi untuk meraih promosi kualifikasi, dengan begitu kinerja kelompok atau unit juga akan meningkat yang akan mendukung tingginya keberhasilan operasi penerbangan di Lanud Halim.

Berdasarkan uraian diatas, prestasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa variabel, yaitu disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi. Para perwira penerbang di lingkungan Lanud Halim Perdanakusuma diharapkan memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan ruang lingkup yang lebih kecil lagi, bahwa para penerbang diharapkan merupakan penerbang yang mempunyai disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi yang tinggi. Dengan kata lain, dengan tercapainya kompetensi dan sikap para penerbang di Lanud Halim sesuai dengan harapan akan meningkatkan kekuatan operasional terutama dalam hal pengawakan alutsista pesawat terbang. Tanpa promosi seorang copilot tidak akan meningkat kualifikasinya menjadi captain pilot, test pilot, instruktur pilot dan seterusnya, padahal untuk menerbangkan sebuah pesawat dibutuhkan seorang

captain pilot, untuk menyatakan pesawat terbang laik terbang dibutuhkan seorang test pilot, untuk mencetak pilot-pilot baru dibutuhkan seorang instruktur pilot dan seterusnya.

Saat ini Lanud Halim Perdanakusuma sering dihadapkan dengan ketidakpastian dalam hal penentuan pemberian promosi kualifikasi seorang perwira penerbang yaitu antara mengedepankan kedisiplinan kerja, kompetensi atau budaya organisasi.

Promosi kualifikasi para penerbang TNI AU syarat dengan terpenuhinya kompetensi, yang dalam hal ini adalah jam terbang. Didalam peraturan Kasau Nomor Kep/855/XII/2014 Tanggal 29 Desember 2014 jelas tertulis bahwa persyaratan kenaikan (promosi) kualifikasi seorang penerbang TNI AU ditentukan dari jam terbang yang diperolehnya. Namun fenomena disiplin kerja seorang penerbang yang baik dan cekatan terkadang dapat mempercepat promosi kualifikasi walaupun jam terbang belum tercapai. Dilain sisi, penerbang yang telah memiliki jam terbang cukup dapat tidak diajukan promosi kualifikasinya dengan alasan kedisiplinan yang belum mumpuni. Penulis mengamati bahwa adanya suatu hal yang menyebabkan tidak berjalannya suatu promosi

kualifikasi perwira penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma sesuai dengan peraturan yang sudah tertulis.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian yang akan dilakukan adalah **Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap promosi kualifikasi penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma.**

Penelitian akan dilakukan terhadap semua perwira Penerbang diberbagai sebanyak 80 personel.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja para perwira penerbang berhubungan positif dengan kompetensi di Lanud Halim Perdanakusuma?
2. Apakah disiplin kerja para perwira penerbang berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di Lanud Halim Perdanakusuma?
3. Apakah kompetensi para perwira penerbang berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di Lanud Halim Perdanakusuma?
4. Apakah disiplin kerja para perwira penerbang berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi kualifikasi di Lanud Halim Perdanakusuma?

5. Apakah kompetensi para perwira penerbang berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi kualifikasi di Lanud Halim Perdanakusuma?

6. Apakah budaya organisasi para perwira penerbang berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi kualifikasi di Lanud Halim Perdanakusuma?

Kerangka Pemikiran

Prestasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa variabel, yaitu Disiplin kerja, kompetensi dan Budaya Organisasi. Sumber daya manusia yang merupakan komponen utama dari skadron udara adalah perwira penerbang. Para perwira penerbang di lingkungan Lanud halim Perdanakusuma diharapkan memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan ruang lingkup yang lebih kecil lagi, bahwa para penerbang diharapkan merupakan penerbang yang mempunyai Disiplin kerja yang baik dan kompetensi yang tinggi.

Input

Para penerbang di Lingkungan Lanud Halim saat ini mempunyai Disiplin kerja dan kompetensi yang cukup baik, ditinjau dari aktivitas rutin setiap hari, namun dalam rangka meningkatkan kualifikasi, dapat ditentukan standar dan indikator untuk variabel Disiplin kerja.

Proses

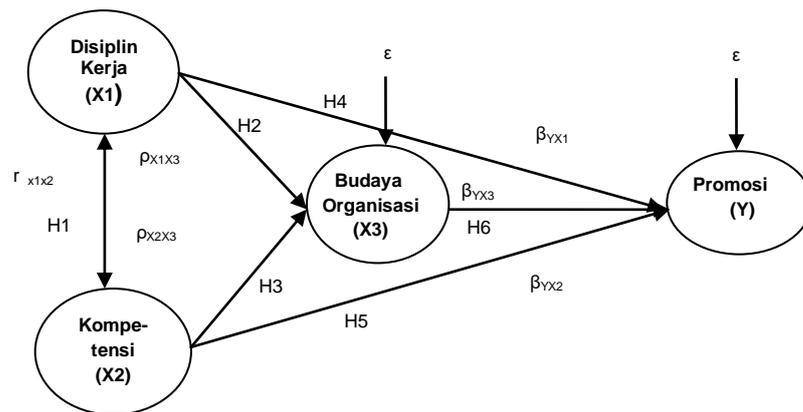
Untuk melakukan peningkatan dalam hal kualifikasi dengan menentukan standar dan indikator variabel Disiplin kerja , Kompetensi dan Budaya Organisasi dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai variabel tersebut, serta keterkaitan dengan variabel yang lain.

Output

Para perwira penerbang di lingkungan Lanud halim Perdanakusuma diharapkan memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan ruang lingkup yang lebih kecil lagi, bahwa

para penerbang diharapkan merupakan penerbang yang mempunyai Disiplin kerja yang baik dan kompetensi yang tinggi.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah ingin mengungkap dan mengkaji informasi empirik tentang pengaruh signifikansi langsung dan tidak langsung variabel: Disiplin kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Budaya Organisasi (X3), terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang (Y). Pengaruh dan signifikansi antar variabel-variabel tersebut dapat jelaskan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan :

- X1 = Disiplin
- X2 = Kompetensi
- X3 = Budaya organisasi
- Y = Promosi Kualifikasi Penerbang
- r_{x1x2} = Hubungan X1 dengan X2
- ρ_{X3X1} = Pengaruh dan Signifikansi X1 terhadap X3
- ρ_{X3X2} = Pengaruh dan Signifikansi X2 terhadap X3
- β_{YX1} = Pengaruh dan Signifikansi X1 terhadap Y

β_{YX_2} = Pengaruh dan Signifikansi X_2 terhadap Y

β_{YX_3} = Pengaruh dan Signifikansi X_3 terhadap Y

→ = Pengaruh dan Signifikansi

↔ = Hubungan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kajian pustaka dan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara Disiplin kerja terhadap Budaya Organisasi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Budaya Organisasi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Budaya Organisasi.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam naskah ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh, signifikansi dan keeratan korelasi atau asosiasi antar variabel dengan cara pengukuran. Alur berpikir dari pendekatan ini adalah berproses secara deduktif yaitu peneliti menetapkan variabel kemudian mengumpulkan data dan menyimpulkannya.⁵

Jenis penelitian ini adalah explanatory research, yaitu jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel serta menguji hipotesa yang ada. Penelitian ini juga dinamakan penelitian uji hipotesa

⁵ Hamidi, Metode Penelitian Kualitatif, Aplikasi Praktis Pembuatan, Proposal dan Laporan Penelitian, (Malang : UMM Press, 2010)

atau testing research, dengan uraian yang deskriptif dan berfokus pada penjelasan hubungan antar variabel.⁶ Pengujian yang dilakukan disini adalah menjelaskan hubungan dan pengaruh serta signifikansi antara variabel disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap promosi perwira penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma.

Populasi dan Sampel penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah Perwira Penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma sebanyak 80 orang yang terdiri dari 28Instruktur Penerbang, 13 Captain Pilot, 8*Captain Buddy Right* dan 31 Co-Pilot. Sedangkan sampel penelitian adalah sebagai berikut : Dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian dapat menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:⁸

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

⁶ Masri Singarimbun, Metode Penelitian Survey, (Jakarta : Gamedia Pustaka, 2011)

⁷ Umar Husein, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, (Jakarta : PT Gamedia Pustaka, 2008)

⁸ Ibid

Untuk populasi sebanyak 80 orang, peneliti mengambil nilai kelonggaran 5%. Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, sampel yang diperoleh adalah sebanyak 65 orang responden.

Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik yang digunakan bila anggota/unsur populasi tidak homogen dan berstrata secara proporsional.⁹

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala penilaian (rating scale) terhadap kemampuan perwira yang menduduki jabatan perencana dan pelaksanaan. Sampel dari penelitian ini merupakan responden untuk mendapatkan data variabel: (1) Disiplin Kerja (2) Kompetensi (3) Budaya Organisasi dan (4) Promosi Kualifikasi Penerbang.

1. Promosi Kualifikasi

Promosi kualifikasi perwira penerbang adalah perkembangan yang positif dari seorang penerbang karena tugasnya

dinilai baik oleh instruktur yang berwenang. Dengan indikatornya adalah : (1) Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, (2) Kemungkinan Pengembangan, (3) Keahlian (4) Pengalaman (5) Perhatian, (6) Dapat dipercaya, (7) Kesetiaan.

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kemauan dan kesedian pegawai untuk taat kepada peraturan atau norma yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dimana indikatornya mencakup: (1) Mentaati peraturan, (2) Mencegah pelanggaran, (3) Memperbaiki perilaku, (4) Mencegah pengulangan, (5) Mempertahankan standar, (6) Teguran lisan, (7) Teguran tulisan (8) Skorsing.

3. Kompetensi

Kompetensi seorang perwira penerbang adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui untuk mengemudikan atau mengawaki pesawat terbang, Sebagai sebuah profesi yang menuntut keahlian/ skill dalam mengemudikan sebuah pesawat. Dengan indikatornya adalah: (1) Pengetahuan, (2) Ketrampilan, (3) Perilaku, (4) Pengalaman/Jam terbang.

⁹ Sugiyono, Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mix methods) (Bandung : Alfabeta 2016)

4. Budaya Organisasi

Dengan indikatornya yang mencakup :

(1) Inisiatif Individu, (2) Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko, (3) Pengarahan, (4) Integrasi, (5) Dukungan Manajemen, (6) Kontrol, (7) Identitas, (8) Sistem Imbalan, (9) Toleransi Terhadap Konflik, (10) Pola Komunikasi.

Pengukuran terhadap variabel disiplin kerja, kompetensi, budaya organisasi dan promosi kualifikasi menggunakan instrumen angket dan skala pengukuran Likert dengan 5 pilihan tanggapan yang harus dipilih salah satu, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Raguragu (3), tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) dan hasil pengukurannya dinyatakan dengan total skor.

Teknik Analisis Data

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Pearson r correlation coefficient

N = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan untuk menguji kesamaan butir adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan alpha 0,05 butir dianggap valid.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir tersebut tidak valid (drop).

Uji Hipotesis Parsial

Untuk meneliti pengaruh dan signifikansi secara parsial menggunakan uji t. Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan berdasarkan tabel t. Nilai t_{hitung} hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Pengujian Validitas

Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut, setiap butir instrument harus memenuhi syarat validitas butir instrument. Pengujian Validitas Instrumen dengan cara menganalisa hubungan antar skor tiap butir skor total menggunakan rumus korelasi *Pearson's Product Moment* sebagai berikut :

1. **Promosi Kualifikasi (Y).** Dari 20 butir pernyataan terdapat 2 butir yang tidak valid sehingga hanya 18 butir valid yang bisa digunakan untuk kuisisioner.
2. **Variabel Disiplin Kerja (X₁).** Dari 32 butir pernyataan terdapat 2 butir yang tidak valid sehingga hanya 30 butir valid yang bisa digunakan untuk kuisisioner.
3. **Variabel Kompetensi (X₂).** Dari 12 butir pernyataan terdapat 2 butir yang tidak valid sehingga hanya 10 butir valid yang bisa digunakan untuk kuisisioner.
4. **Variabel Budaya Organisasi (X₃).** Dari 22 butir pernyataan terdapat 2 butir yang tidak valid sehingga hanya 20 butir bisa digunakan untuk kuisisioner.

Pengujian Realiabilitas

Setelah kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini dinyatakan sah, maka dilakukan uji reliabilitas, terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sah. Kegunaan uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Persyaratan untuk uji reliabilitas adalah Nilai Cronbach Alpha > 0,7 untuk dinyatakan reliabel. Hasil pengukuran pertama dikorelasikan dengan hasil pengukuran kedua dengan menggunakan

teknik *product moment Pearson* (p) = 0,05, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen.

n = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir.

σ_t^2 = variens total.¹⁹

Perhitungan korelasi realibilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 21.

1. Reliabilitas Butir Instrumen Variabel Promosi Kualifikasi (Y).

Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen variabel Promosi Kualifikasi (Y) dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 21 terhadap 18 butir pernyataan yang valid mendapatkan hasil Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,983 > 0,7 maka **instrumen tersebut dinyatakan reliabel.**

2. Reliabilitas Butir Instrumen Variabel Disiplin kerja (X₁)

Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen variabel Disiplin kerja (X₁) dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 21 terhadap 30 butir pernyataan yang valid mendapatkan hasil Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,930 > 0,7 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

3. Reliabilitas Butir Instrumen Variabel Kompetensi (X₂)

Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen variabel Budaya Organisasi (X_2) dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 21 terhadap 10 butir pernyataan yang valid mendapatkan hasil nilai Nilai Cronbach Alpha sebesar $0,976 > 0,7$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

4. Reliabilitas Butir Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen variabel Budaya Organisasi (X_3) dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 21 terhadap 18 butir pernyataan yang valid mendapatkan hasil Nilai Cronbach Alpha sebesar $0,994 > 0,7$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini meliputi variabel Promosi Kualifikasi (Y) sebagai variabel terikat (endogen), Budaya organisasi (X_3), dan Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_1), sebagai variabel bebas (eksogen). Deskripsi data penelitian digunakan untuk mengutarakan beberapa statistik deskriptif variabel-variabel yang diukur atau diamati dalam penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berhasil ditemui. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan

memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden yang merupakan para Perwira Penerbang di lingkungan Lanud Halim PK. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden, hal ini diharapkan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon rate responden dalam penelitian ini. Survey dengan kuesioner dilakukan pada bulan Februari 2017 di lingkungan Lanud Halim PK, jumlah sampel yang di dapat sebanyak 65 sampel yang juga populasi. Dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi.

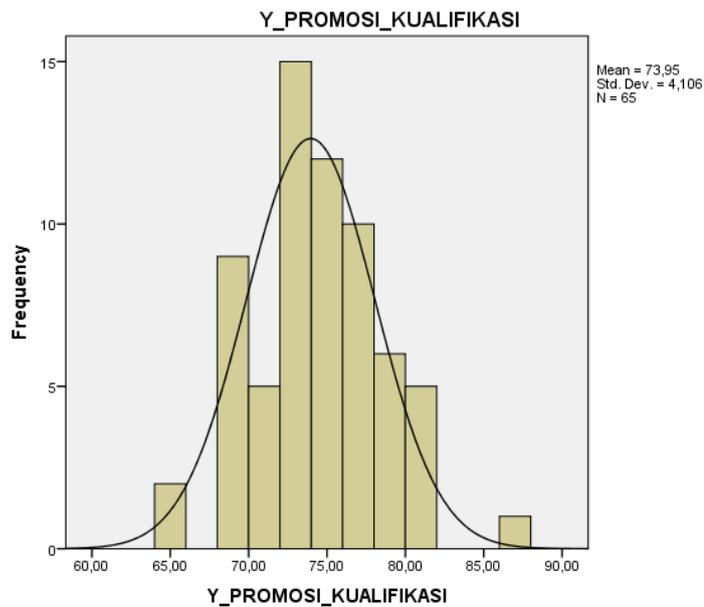
Beberapa statistik deskriptif yang diuraikan pada bagian ini juga meliputi: ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran data. Ukuran pemusatan data, adalah: nilai mean, modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data, adalah: range dan standar deviasi

Selanjutnya penyajian tabel distribusi frekuensi dan histogram disampaikan untuk menambah penjelasan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian. Uraian deskripsi statistik dimulai dari Y kemudian dilanjutkan pada variabel X_3 , X_2 dan X_1 adalah sebagai berikut:

Promosi Kualifikasi (Y)

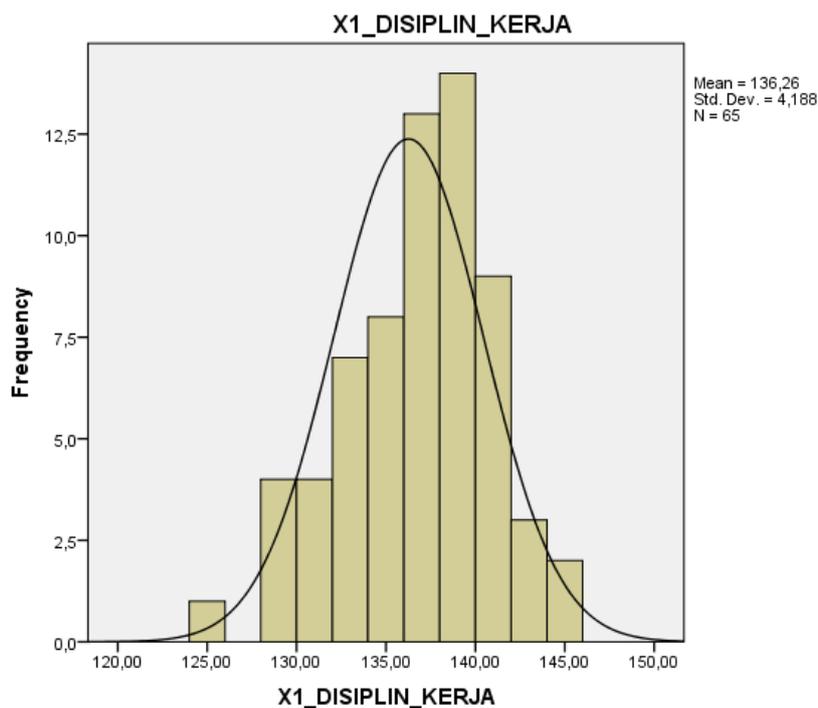
Dari hasil analisis data tersebut didapatkan bahwa variabel Promosi Kualifikasi mempunyai nilai mean 73,95; modus 73; dan median 74, simpangan baku atau standar deviasi adalah 4,106.

Berdasarkan output Histogram di atas diketahui bahwa sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal



Gambar 2. Histogram skor Promosi Kualifikasi (Y)

Disiplin Kerja (X_1)



Gambar 3 Histogram skor Disiplin Kerja

Dari hasil analisis data tersebut didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai mean 136,26 ; modus 136; dan median 136 simpangan baku atau standar deviasi adalah 4,188. Berdasarkan output Histogram di atas diketahui bahwa sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal

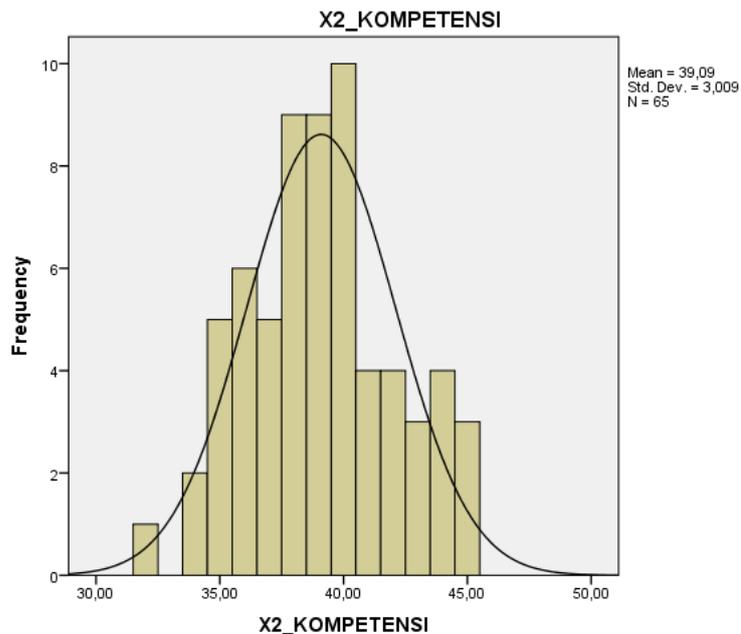
Kompetensi (X₂)

Dari hasil analisis data tersebut didapatkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai nilai mean 39,09 ; modus 40; dan median 39 ; simpangan baku atau standar deviasi adalah 3,009. Berdasarkan

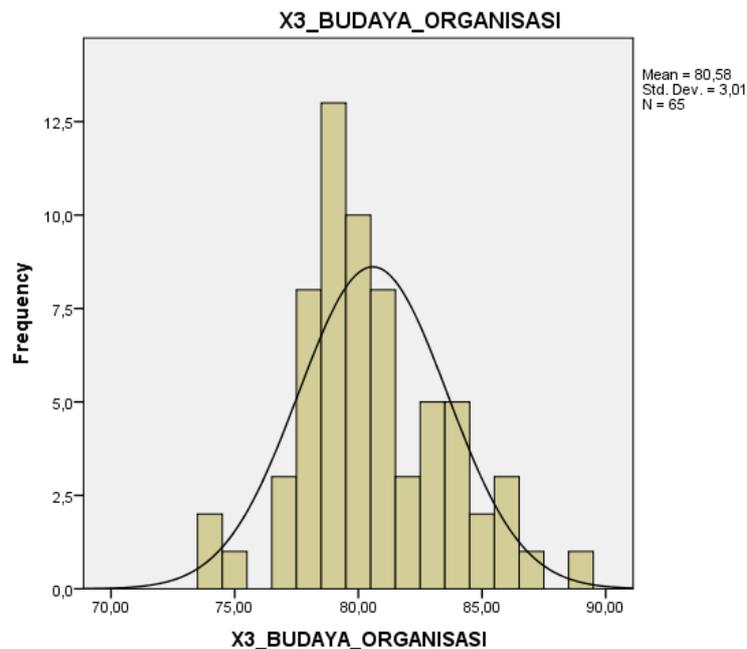
output Histogram di atas diketahui bahwa sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal (Gambar 4)

Budaya Organisasi (X₃)

Dari hasil analisis data tersebut didapatkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai nilai mean 80,58 ; modus 79; dan median 80 ; simpangan baku atau standar deviasi adalah 3,010. Berdasarkan output Histogram di atas diketahui bahwa sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal



Gambar 4. Histogram skor Kompetensi



Gambar 5. Histogram skor Budaya Organisasi

Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melaksanakan analisis data dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) pada awalnya dilakukan beberapa uji statistik. Dalam hal ini karena Analisis Jalur mensyaratkan bahwa data yang akan dianalisis harus memenuhi uji statistik tertentu. Beberapa uji statistik yang harus dipenuhi data dalam analisis jalur, meliputi: (1) Uji Normalitas, dan (2) Uji Linearitas dan Uji Homogenitas. Bagian ini menguraikan kedua uji statistik yang dipersyaratkan dalam Analisis Jalur tersebut.

Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Jalur adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas galat

data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi galat sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi galat dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov dan uji ini dapat dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-21.

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka sampel

bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut:

- a) Uji Normalitas data skor galat Disiplin Kerja (X_1). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai Sig.KS hitung = $0,46 > \text{Sig.KS tabel} = 0,05$. Nilai KS hitung ternyata lebih besar dari Sig.KS tabel. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Disiplin Kerja (X_1) berasal dari populasi yang didistribusi normal.
- b) Uji Normalitas data skor galat Kompetensi (X_2). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai Sig.KS hitung = $0,476 > \text{Sig.KS tabel} = 0,05$. Nilai KS hitung ternyata lebih besar dari Sig.KS tabel. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Kompetensi (X_2) berasal dari populasi yang didistribusi normal.
- c) Uji Normalitas data skor galat Budaya Organisasi (X_3). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai Sig.KS hitung = $0,124 > \text{Sig.KS tabel} = 0,05$. Nilai KS hitung ternyata lebih besar dari Sig.KS tabel. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat

Budaya Organisasi (X_3) berasal dari populasi yang didistribusi normal.

- d) Uji Normalitas data skor galat Promosi Kualifikasi (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai Sig.KS hitung = $0,735 > \text{Sig.KS tabel} = 0,05$. Nilai KS hitung ternyata lebih besar dari Sig.KS tabel. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Promosi Kualifikasi (Y) berasal dari populasi yang didistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan Uji Lavene Statistic. Uji homogenitas data bertujuan untuk mengetahui apakah kedua sampel berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Berdasarkan perhitungan nilai sig. Levene statistic. Pada taraf signifikan $0,05$ jika nilai sig. Levene statistic $> 0,05$ maka data sampel homogen yang berarti data yang diperoleh dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Untuk pengujian ini akan digunakan bantuan program komputer SPSS Versi 21.

- a) Uji Homogenitas Promosi Kualifikasi (Y) atas Disiplin Kerja (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis hasil perhitungan diperoleh nilai sig. Lavene test hitung sebesar =

0,834 > Lavene test hitung = 0,05 maka data homogen.

- b) Uji Homogenitas Promosi Kualifikasi (Y) atas Kompetensi (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis hasil perhitungan diperoleh nilai sig. Lavene test hitung sebesar = 0,141 > Lavene test hitung = 0,05 maka data homogen.
- c) Uji Homogenitas Promosi Kualifikasi (Y) atas Budaya Organisasi (X_3). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis hasil perhitungan diperoleh nilai sig. Lavene test hitung sebesar = 0,136 > Lavene test hitung = 0,05 maka data homogen.

Uji linearitas

Uji Linearitas adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian dengan menggunakan regresi linear dengan uji F. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat hubungan linear. Untuk pengujian ini akan digunakan program komputer SPSS Versi 21.

- a) Uji Linearitas antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Promosi Kualifikasi (Y). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Promosi Kualifikasi (Y) atas Disiplin Kerja (X_1) hasil perhitungan diperoleh minimal F_{hitung}

sebesar 0,670 < 3,99 maka terdapat hubungan **Linear**.

- b) Uji Linearitas antara Kompetensi (X_2) dengan Promosi Kualifikasi (Y). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Promosi Kualifikasi (Y) atas Kompetensi (X_2) hasil perhitungan diperoleh minimal F_{hitung} sebesar 0,792 < 3,99 maka terdapat hubungan **Linear**.
- c) Uji Linearitas antara Budaya organisasi (X_3) dengan Promosi Kualifikasi (Y). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Promosi Kualifikasi (Y) atas Budaya organisasi (X_3) hasil perhitungan diperoleh minimal F_{hitung} sebesar 0,953 < 3,99 maka terdapat hubungan **Linear**.

Pengujian Model

Dalam bab-bab terdahulu telah diutarakan bahwa penentuan dan pengujian koefisien jalur dilaksanakan setelah dilakukan beberapa langkah dalam analisis jalur (path analysis). Langkah-langkah tersebut, meliputi : (a) penentuan model struktural tentang sistem yang dianalisis dan (b) pengujian persyaratan dalam analisis jalur yang meliputi uji normalitas, linearitas dan signifikansi. Penentuan model teoritik yang dijadikan model struktural telah

dilakukan dan diuraikan pada Bab II. Sementara, pengujian persyaratan dalam analisis jalur telah dilakukan dan diuraikan pada Bagian B bab IV ini. Hasil-hasil perhitungan koefisien jalur dan pengujian serta interpretasinya diterangkan pada bagian-bagian berikut:

Model Struktural Dan Matriks Korelasi

Antar Variabel

Dalam Bab II telah dirumuskan dan dijelaskan model struktural dalam analisis Budaya Organisasi (X_3) Kompetensi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Promosi Kualifikasi (Y).

Matrik korelasi antar variabel dalam model struktural sebagaimana telah diutarakan pada tabel. Dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien korelasi antar variabel bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif langsung antar variabel yang terdapat dalam model struktural sebagaimana tampak dalam tabel. Di samping itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Koefisien Jalur Pada Struktur 1

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada struktur telah dipaparkan pada bagian terdahulu, sedangkan untuk hubungan kausal Hubungan kausal antar variabel pada substruktur-1 terdiri atas

sebuah variabel endogen, yaitu X_3 dan dua variabel eksogen, yaitu X_1 dan X_2 . Sebagaimana telah diutarakan di atas, nilai-nilai koefisien jalur yang diperlihatkan di atas ternyata semuanya signifikan. Koefisien pada jalur ini dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$X_3 = \rho_{31}X_1 + \rho_{32}X_2 + \epsilon_1$$

Koefisien Jalur Pada Struktur 2

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada struktur telah dipaparkan pada bagian terdahulu, sedangkan untuk hubungan kausal Hubungan kausal antar variabel pada substruktur-2 terdiri atas sebuah variabel endogen, yaitu Y dan tiga variabel eksogen, yaitu X_1, X_2 dan X_3 . Sebagaimana telah diutarakan di atas, nilai-nilai koefisien jalur yang diperlihatkan di atas ternyata semuanya signifikan. Koefisien pada jalur ini dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{y1}X_1 + \rho_{y2}X_2 + \rho_{y3}X_3 + \epsilon_2$$

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang

diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan pada tabel 1 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X1) mempunyai hubungan positif dengan Kompetensi (X2)

2. Disiplin Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Secara Langsung Dan Positif Terhadap Budaya Organisasi (X3)

3. Kompetensi (X2) Berpengaruh Signifikan Secara Langsung dan Positif terhadap Budaya Organisasi (X3)

Tabel 1 Matriks Korelasi antar variabel

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,539	,516	,603
	X1	,539	1,000	,371	,381
	X2	,516	,371	1,000	,418
	X3	,603	,381	,418	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000	,000
	X1	,000	.	,001	,001
	X2	,000	,001	.	,000
	X3	,000	,001	,000	.
N	Y	65	65	65	65
	X1	65	65	65	65
	X2	65	65	65	65
	X3	65	65	65	65

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Struktur 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,217	11,068		3,995	,000		
X1_DISIPLIN_KERJA	,186	,090	,259	2,066	,043	,813	1,229

X2_KOMPETENSI	,283	,125	,283	2,257	,028	,813	1,229
---------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: X3_BUDAYA_ORGANISASI

1. Disiplin Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Secara Langsung dan Positif terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang (Y).
2. Kompetensi (X2) Berpengaruh Signifikan Secara Langsung dan
3. Budaya Organisasi (X3) Berpengaruh Signifikan Secara Langsung dan Positif terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Struktur 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-21,748	13,222		-1,645	,105		
1 X1_DISIPLIN_KERJA	,295	,097	,301	3,043	,003	,801	1,249
X2_KOMPETENSI	,331	,138	,243	2,407	,019	,772	1,295
X3_BUDAYA_ORGANISASI	,527	,138	,387	3,817	,000	,766	1,305

a. Dependent Variable: Y_PROMOSI_KUALIFIKASI

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari output SPSS dapat diperoleh persamaan regresi pada subsruktur I sebagai berikut:

$$X_3 = 44,217 + 0,259X_1 + 0,283 X_2$$

$$Y = 21,748 + 0,301 X_1 + 0,243 X_2 + 0,387 X_3$$

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis, telah dapat dibuktikan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenaran dan kesesuaiannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan

beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja tidak mempunyai hubungan yang terlalu kuat dengan kompetensi
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara langsung dan positif

3. Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Budaya organisasi
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Promosi Kualifikasi penerbang.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Promosi Kualifikasi penerbang.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Promosi Kualifikasi penerbang.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Kualifikasi Perwira Penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa :

1. Apabila dilihat dari model penelitian, disiplin Kerja tidak terlalu kuat hubungannya dengan Kompetensi. Hal ini berarti apabila kualitas Disiplin Kerja tinggi, tidak selalu akan menyebabkan peningkatan kualitas Kompetensi perwira penerbang Lanud Halim. Hal tersebut diperoleh dari hasil perhitungan nilai koefisien korelasi ($r_{X_3X_1}$) = 0.371 dimana nilai r berada

diantara 0,20 dan 0,40, dengan demikian koefisien korelasi diklasifikasikan rendah.

2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Budaya Organisasi, berarti apabila kualitas Disiplin Kerja tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan kualitas Budaya Organisasi Lanud Halim. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur 1 ($\beta_{X_3X_1}$) = 0.259 dengan t_{hitung} = 2.066 dan pada taraf nyata α = 0,05 diperoleh t_{tabel} (0,05) = 1,997, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Budaya Organisasi, berarti apabila kualitas Kompetensi tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan Budaya Organisasi Lanud Halim. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur 1 ($\beta_{X_3X_2}$) = 0.283 dengan t_{hitung} = 2,257 dan pada taraf nyata α = 0,05 diperoleh t_{tabel} (0,05) = 1,997. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan.

4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang, berarti apabila kualitas Disiplin Kerja tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan kualitas Promosi Kualifikasi Penerbang Lanud Halim. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur 2 (β_{YX_1}) = 0.301 dengan $t_{hitung} = 3.043$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 1,997$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Promosi Kualifikasi Penerbang, berarti apabila kualitas Kompetensi tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan Promosi Kualifikasi Penerbang Lanud Halim. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur 2 (β_{YX_2}) = 0.243 dengan $t_{hitung} = 2.407$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 1,997$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan.
6. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap Promosi Kualifikasi

Penerbang, berarti apabila kualitas Budaya Organisasi tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan Promosi Kualifikasi Penerbang Lanud Halim. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur 2 (β_{YX_3}) = 0.387 dengan $t_{hitung} = 3.817$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 1,997$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan.

Dari data-data di atas Promosi Kualifikasi perwira penerbang Lanud Halim Perdana Kusuma di pengaruhi signifikan secara langsung maupun tidak langsung dan positif oleh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi. Pengaruh yang paling dominan terhadap promosi kualifikasi penerbang Lanud Halim Perdanakusuma adalah Budaya Organisasi kemudian diikuti oleh Disiplin Kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

Saran Praktis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi paling berpengaruh terhadap proses promosi kualifikasi, hal ini dibuktikan dengan Standarized

- Coefisien jalur dimana (β_{YX_3}) = 0.387 yang lebih besar pengaruhnya terhadap promosi kualifikasi dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Selain budaya kerja, Kompetensi dan disiplin kerja juga berpengaruh secara langsung dan signifikan dengan promosi kualifikasi, sehingga semakin tinggi kompetensi dan atau disiplin kerja perwira penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma maka promosi kualifikasi juga akan semakin tinggi. Disamping itu, Kompetensi dan atau disiplin kerja yang baik melalui budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan proses promosi kualifikasi.
2. Budaya organisasi yang positif / kuat akan mampu menciptakan organisasi TNI AU yang terstandarisasi dalam rangka pembinaan karier, khususnya dalam melaksanakan proses promosi kualifikasi bagi para Perwira Penerbang sehingga terdapat kepastian yang dapat dipedomani oleh seluruh personel untuk mengembangkan kualifikasinya secara optimal seiring dengan tumbuh dan berkembangnya organisasi di Lanud Halim Perdanakusuma.

Saran Akademis/ Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan bahan referensi yang dapat memperkaya khasanah keilmuan di Universitas Pertahanan Indonesia terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat lebih dicermati dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian dan pengembangan lebih lanjut.
2. Hasil penelitian ini masih terdapat kelemahan dan kekurangannya, sehingga kepada para peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti indikator variabel atau menambahkan variabel kinerja dan loyalitas agar hasil penelitian berikutnya dapat lebih bermakna.

Daftar Pustaka

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Abu, Ahmadi, 2008, Psikologi Belajar Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Adam I, Indra Wijaya, 2010 Perilaku Organisasi, Sinar Baru Algesindo, Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Edisi, Revisi, P.T. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, M, 2008, Psikologi industri, Lyberty, Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin, 2012, Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya, Liberty Yogyakarta

- Davis, Keith, & Jhon W, Newstrom, 2008, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Erlangga, Jakarta
- Dharma, Surya, 2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita, 2008, *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta
- Hamidi, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif, Aplikasi Praktis Pembuatan, Proposal dan Laporan Penelitian*, UMM Press, Malang
- Hani, Handoko T, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo Jakarta
- Harlie, 2010, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja PNS*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Online
- Husein, Umar, 2008, *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka, Jakarta
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Indriantoro, Nur, 2002, *Metode Penelitian, Ghalia Indonesia*, Jakarta
- Jayanti dan Ketut Netra 2013, *Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karier PNS*, jurnal Portalgaruda
- Jumari, Md Yudana, IGK Arya Sunu 2013 *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*
- Kaseger, 2013, *Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal EMBA, Online
- Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : Skep / 302 / V / 2011 Tentang Petunjuk Dan Tata Cara Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 – 11 (Advisory Circular CASR Part 139-11), Lisensi Personel Bandar Udara
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia Yogyakarta
- Margono, 2010, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Moeheriono 2012, *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju,
- Mulyono 2008, *Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) – AUB Surakarta*,
- Nick Boreham, 2008, *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work*, *Journal of Management Development* Vol. 27 No.1, hal.5-7.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2012, *Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka cipta Jakarta
- Prihadi, Toto, 2012 *Analisis Laporan Keuangan Lanjutan Proyeksi dan Valuasi*, PPM Jakarta

- Qamariah dan Fadli, 2011, Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Online
- Salmah, 2012, Pengaruh Program Pelatihan & Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan, Jurnal JENIUS, Online
- Samsudin, Sadili 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia Bandung
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2009, Psikologi Lingkungan, PT, Gramedia Grasindo, Jakarta,
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2009, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Bandung
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung
- Shaputra, Angga Rahyu 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Universitas Riau
- Siagian, Sondang P, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, 2011, Metode Penelitian Survey, Pustaka, Jakarta
- Siswanto, Bejo 2008 Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara Jakarta
- Soekanto, Soerjono, 2009, 212-213, Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru, Rajawali Pers, Jakarta
- Stoner, James A.F. 2008, Manajemen, Terjemahan, Antariksa, dkk, Erlangga, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mix methods) Alfabeta Bandung
- Sutarno 2009 Teori Kognisi Jean Piaget, Online, <http://www.psycismaster.orgfee.com>.
- Thoha, Miftah 2007, Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi 12, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tobing, Hendri Parluhutan L, 2009., Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara Medan.
- Winardi, 2007, Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta Bandung.