

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REMUNERASI
TERHADAP TINGKAT KEPATUHAN HUKUM PRAJURIT TNI AU
DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND REMUNERATION
TOWARD LEGAL COMPLIANCE OF THE INDONESIAN AIR FORCE
SOLDIERS AT HALIM PERDANAKUSUMA AIR FORCE BASE**

Kadek Jaya Kusumantara¹, Purwanto², Tatar Bonar³
Program Studi Strategi Pertahanan Udara, Fakultas Strategi Pertahanan Unhan
(kadek_99@yahoo.com)

Abstrak - Penelitian ini merupakan penelitian Ex Post Facto. Penelitian yang dilakukan di Lanud Halim Perdanakusuma bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU baik secara parsial maupun secara simultan. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 1000 prajurit dengan jumlah sampel sebanyak 150 prajurit dengan menggunakan bantuan rumus slovin dengan taraf kesalahan 8%. Pemilihan sampel menggunakan teknik probability sampling jenis simple random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket/kuesioner dengan skala likert dan dokumentasi. Pengujian terhadap data sebagai persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kesimpulan bahwa (1) Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU, hal ini dibuktikan dengan hasil pada uji t variable kepemimpinan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 1,976$), maka H_0 ditolak dan nilai t_{hitung} positif yang berarti bahwa berpengaruh positif, (2) Remunerasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU, hal ini dibuktikan dengan hasil pada uji t variable remunerasi yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,390 > 1,976$), maka H_0 ditolak dan nilai t_{hitung} positif yang berarti bahwa berpengaruh positif., (3) Kepemimpinan dan remunerasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU, hal ini dibuktikan dengan uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($193,603 > 3,058$), maka H_0 ditolak. Pada uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model penelitian (kepemimpinan dan remunerasi) mampu menjelaskan sebesar 72,5% variasi variabel kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepatuhan Hukum, Remunerasi

¹ Kadek Jaya Kusumantara adalah Mahasiswa program studi Strategi Pertahanan Udara, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia.

Abstract - This research is an Ex Post Facto. Research conducted at Halim Perdanakusuma airforce base aims to identify and analyze the influence of leadership and remuneration toward legal compliance of air force soldiers either partially or simultaneously. The research population of 1,000 soldiers with a sample size of 150 soldiers with the help of the formula slovin with error level of 8%. The sample selection using probability sampling technique kind of simple random sampling. Data was collected using questionnaires with Likert scale and documentation. Tests on the data as requirements analysis using normality test, heterokedastisitas, and multicollinearity test. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed the conclusion that (1) Leadership partially has a positive and significant impact on legal compliance of air force soldiers, this is proved by the results of the “t” test variable leadership that the value of $t > t$ table ($2.891 > 1.976$), then H_0 is rejected and t is positive, which means that it has a positive effect, (2) remuneration partially has a positive and significant impact on legal compliance of air force soldiers, this is proved by the results of the “t” test variable remuneration shows that the value of $t > t$ table ($7.390 > 1.976$), then H_0 rejected and t is positive, which means that it has a positive effect. (3) Leadership and remuneration simultaneously have a positive and significant impact on legal compliance TNI AU, this is proved by “F” test were obtained F count $> F$ table ($193.603 > 3,058$), then H_0 is rejected. In the test of determination obtained value R square of 0.725. This suggests that the variation of the independent variables used in the research model (leadership and remuneration) are able to explain 72.5% of the variation variables legal compliance of air force soldiers at Halim Perdanakusuma air force base.

Keywords: Leadership, Legal Compliance, Remuneration

Pendahuluan

Pangkalan TNI Angkatan Udara Halim Perdanakusuma berada di DKI Jakarta.

Pangkalan ini merupakan salah satu pangkalan tipe A yang secara keseluruhan memiliki daerah seluas 1.700 hektar dan memiliki landasan pacu sepanjang 3000 meter. Dalam struktur wilayah Komando Operasi Angkatan Udara, Lanud ini berada di wilayah Komando Operasi I. Lanud Halim Perdanakusuma merupakan pangkalan dengan perangkat beserta insub-insub yang lengkap. Disamping memiliki sebuah Organisasi Wing Operasi, empat Skadron Udara dan satu Skadron Teknik, Pangkalan ini juga ditempati lebih dari 20 satuan TNI/TNI AU lainnya

termasuk didalamnya yaitu Koopsau I, Kohanudnas, Kodiklatau, Kosekhanudnas I, Puspomau, Dissurpotrudau, Dispsiau dan RSAU “dr. Esnawan Antariksa”.²

Komandan Lanud Halim Perdanakusuma dijabat oleh Perwira Tinggi yaitu Marsekal Pertama, yang menjalankan tugas pokok yaitu menyiapkan dan melaksanakan pembinaan dan pengoperasian seluruh satuan dalam jajarannya, pembinaan potensi dirgantara serta menyelenggarakan dukungan operasi bagi satuan lainnya. Dengan status Lanud Halim Perdanakusuma sebagai pangkalan udara protokoler untuk penerbangan

² <http://www.tni-au.mil.id/content/Profile> Lanud Halim Perdanakusuma.

VVIP/VIP juga di Bandara Halim Perdanakusuma tersebut, tentu ada beberapa prosedur baku yang diterapkan seperti administrasi, operasional, pengamanan dan pelayanan agar penerbangan VVIP/VIP berlangsung tertib, aman dan lancar. Dalam menjalankan tugasnya, komandan Lanud mengelola sumber daya manusia secara berkesinambungan untuk mencapai visi dan misi organisasi, kunci utama dari semua pelaksanaan kegiatan adalah apabila semua jajaran mengetahui dan mengerti tugas yang diembannya, maka seluruh kegiatan bakal dapat dikerjakan dengan baik. Karena sistematika dan alur kerja akan berjalan dengan sendirinya, sesuai dengan progres dan arahan yang telah diberikan pimpinan. Untuk mencapai kondisi kinerja ideal tersebut, Komandan Lanud Halim Perdanakusuma menerapkan tipe kepemimpinan yang lebih transformasional yaitu memadukan tipe kepemimpinan militeristik khas organisasi tentara dengan tipe demokratis transformasional yang lebih partisipatif sesuai tuntutan jaman.

Remunerasi dilakukan untuk mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, menjaga SDM agar tetap produktif sehingga mencegah potensi penurunan kinerja dan

membentuk perilaku yang berorientasi kemampuan pelayanan kepada negara serta mengurangi potensi tindak Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Didukung adanya pertumbuhan ekonomi yang kuat maka anggaran untuk kesejahteraan anggota TNI bisa ditingkatkan. Dengan ekonomi tumbuh, anggaran untuk TNI juga akan bertambah. TNI yang solid akan mampu menjalankan tugas pokok maupun tugas tambahan dalam menangani masalah keamanan nasional, khususnya yang berkaitan dengan pembalakan liar, pencurian ikan, dan kasus-kasus lain yang mengancam kekuatan perekonomian nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Ketatnya tingkat kehidupan di Ibukota Jakarta dan perubahan lingkungan strategis sangat berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan, salah satunya adanya potensi pelanggaran yang dilakukan oleh personel Lanud Halim yang kualitas dan kuantitasnya semakin kompleks. Data pelanggaran pidana dan disiplin yang dilakukan oleh prajurit Lanud Halim Perdanakusuma menunjukkan angka 11 kasus tahun 2015 dan 6 kasus tahun 2016.³ Jika diambil perbandingan

³ Laporan Tahunan Satpom Halim tahun 2015 dan 2016, Data Kasus Pidana dan Disiplin.

terhadap jumlah keseluruhan personel yang mencapai lebih dari 1000 maka berada pada kisaran 1,1% tahun 2015 dan 0,6% tahun 2016, sehingga dapat disimpulkan 99 % personel Lanud Halim masih memiliki tingkat kepatuhan hukum yang tinggi.

Mencermati latar belakang di atas bahwa faktor kepemimpinan yang sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi tuntutan pekerjaan serta faktor remunerasi yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan, maka tingkat kepatuhan hukum dipersepsikan akan mengalami peningkatan, maka untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Remunerasi mempunyai pengaruh terhadap Kepatuhan Hukum Prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma ?
- b. Apakah remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma?
- c. Apakah kepemimpinan dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit

TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma?

Metode Penelitian

Teori Kepemimpinan

Secara etimologi, pemimpin (*leader*) berarti yang berjalan terdepan, bergerak lebih awal, mengambil langkah pertama, mengarahkan pikiran, pendapat dan tindakan orang lain. Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁴ Kepemimpinan dijelaskan oleh kualitas internal yang dimilikinya sejak lahir. Organisasi terdiri dari tugas-tugas dan manusia yang harus dipertahankan pada suatu tingkat keseimbangan. Perhatian yang hanya ditujukan kepada pekerjaan atau kepada kebutuhan orang yang melaksanakan tugas tersebut akan mengurangi optimalisasi sistem tersebut. Jadi para manajer harus mengorganisasikan di sekitar persyaratan tugas yang harus dilaksanakan dan kebutuhan dari orang yang akan melaksanakannya. Barnard berfokus pada “bagaimana pemimpin merangkul dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas mendasar dalam organisasi. Ia melihat organisasi sebagai

⁴ John Piffner dalam Agustinus Djohan (2016), 5 *Pilar Kepemimpinan di Abad 21*, MNC Publishing.

sebuah “*economy of incentives*,” dimana individu memberikan kontribusi bagi organisasi dan organisasi menyediakan insentif bagi individu. Tugas pemimpin adalah harus menjaga ekuilibrium ekonomi dengan cara menjamin ketersediaan insentif sebagai imbalan partisipasi individu; kontribusi individu menghasilkan *resources* yang kemudian digunakan lagi untuk menyediakan insentif, begitu seterusnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.⁵ Kepemimpinan adalah upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Didalam kepemimpinan tercakup tiga faktor utama, yaitu kekuasaan (*power*), wewenang (*authority*) dan pengaruh (*influence*). Dari penjabaran konsep tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan atau sekelompok orang dalam

organisasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Bass menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka. Pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama. Para pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan serta meningkatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Pemimpin transformasional juga akan berusaha mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Bass mengemukakan

⁵ Abi Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta : PT. Gramedia

bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu:⁶

a. *Attributed charisma*

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus memercayainya.

b. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan

motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

d. *Individualized consideration* (konsiderasi individu)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Teori Remunerasi

Perkembangan dunia ketenagakerjaan dan pembinaan sumber daya manusia di Indonesia sebelum masa reformasi hanya mengenal istilah upah dan gaji sebagai bentuk imbalan bagi tenaga kerja. Upah dan gaji tersebut merupakan hak bagi setiap tenaga kerja sebagai imbalan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan ketentuan perjanjian tertentu. Istilah remunerasi baru mulai populer di Indonesia sejak tahun 2006 ketika Dr. Sri Mulyani yang menjabat sebagai Menteri Keuangan pada masa itu mendapat persetujuan Presiden untuk mengawali sebuah program tambahan penghasilan di luar gaji aparatur negara pada Kementerian Keuangan yang disebut dengan istilah remunerasi. Remunerasi

⁶ Wutun, R.P., (2001). *Persepsi Karyawan tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasional-Transaksional dalam Sjabadhyni, B. , Graito, B.K, & Wutun, R.P. Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.*

berkembang di kalangan Kementerian dan Lembaga Negara dengan sebutan Tunjangan Kinerja.⁷ Kata remunerasi menurut *Oxford American Dictionary*, *Remuneration* adalah *Payment* or *Reward* yang berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan dalam Bahasa Indonesia sering menggunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku manajemen sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi. Namun Organisasi PBB yang membidangi masalah Buruh atau tenaga kerja (*International Labour Organization/ILO*) menggunakan istilah *Remuneration*.

Pengertian remunerasi atau tunjangan menurut Simamora (2004) adalah pembayaran- pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dan sokongan.

Tunjangan dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefit and services*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap, dan lain-lain. Tunjangan dan pemberian fasilitas digunakan sebagai pemberian yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi.⁸ Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa tunjangan-tunjangan dinamakan juga jaminan sosial. Beberapa perusahaan memberikan secara tetap (tunjangan tetap) tanpa memperhatikan kehadiran kerja, terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan secara tidak tetap atau berdasarkan kehadiran bekerja (tunjangan tidak tetap). Perusahaan pada umumnya dapat memenuhi harapan pekerja mengenai upah serta perbaikan tunjangan dan fasilitas bila pekerja dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Perusahaan dapat memberikan tambahan upah dan atau tunjangan bagi pekerja hanya bila dia yakin bahwa pekerja dapat memberikan peningkatan kinerja. Dengan kata lain setiap peningkatan upah dan tunjangan perlu diikuti dengan peningkatan kinerja

⁷ Dr. Achmad Ruky (2016), *Upah, Gaji dan Remunerasi, Intipesan Pariwara, Jakarta.*

⁸ Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.*

dan motivasi secara proporsional.⁹ Komaruddin (1983:423) mengemukakan bahwa *remuneration* sebagai bentuk balas jasa yaitu pemberian prestasi balasan atau hadiah, khususnya untuk jasa yang telah dipergunakan. Sistem remunerasi harus mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada input dan output. Input yang dimaksud adalah bagaimana kompetensi ataupun kualitas seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Begitu juga dengan output, yaitu kesesuaian hasil kerja dengan target kinerja yang harus dicapai oleh orang tersebut dalam pekerjaannya, sehingga perlu diberikan imbalan apabila orang tersebut mampu mencapainya.¹⁰

Teori Kepatuhan Hukum

Kepatuhan berasal dari kata patuh, yang berarti tunduk, taat dan turut. Mematuhi berarti menunduk, menuruti dan mentaati. Kepatuhan berarti ketundukan, ketaatan keadaan seseorang tunduk menuruti sesuatu atau seseorang. Jadi, dapatlah dikatakan kepatuhan hukum adalah keadaan seseorang warga negara yang tunduk patuh dalam satu aturan

hukum yang berlaku. Menurut Soekanto, indikator-indikator dari kesadaran hukum sebenarnya merupakan petunjuk yang relatif kongkrit tentang taraf kesadaran hukum, yang dijabarkan secara singkat bahwa:¹¹

- a. Indikator pertama adalah pengetahuan hukum. Seseorang mengetahui bahwa perilaku-perilaku tertentu itu telah diatur oleh hukum. Peraturan hukum yang dimaksud disini adalah hukum tertulis maupun hukum yang tidak tertulis. Perilaku tersebut menyangkut perilaku yang dilarang oleh hukum maupun perilaku yang diperbolehkan oleh hukum.
- b. Indikator kedua adalah pemahaman hukum. Seseorang warga negara harus mempunyai pengetahuan dan pemahaman mengenai aturan-aturan hukum yang berlaku terutama tentang hakikat dan arti pentingnya peraturan tersebut diberlakukan.
- c. Indikator yang ketiga adalah sikap hukum. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk mengadakan penilaian tertentu terhadap hukum.
- d. Indikator yang keempat adalah perilaku hukum, yaitu dimana warga negara secara sadar berlaku taat dan mematuhi segala peraturan yang berlaku.

⁹ Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.

¹⁰ Komarudin (1983), *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu, Suatu Pengantar*, Jakarta, Rajawali Press.

¹¹ Soekanto Soerjono (1982), *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan hukum*, Jakarta, Rajawali Press.

Keempat indikator tadi sekaligus menunjukkan pada tingkat-tingkatan kesadaran hukum tertentu di dalam perwujudannya. Apabila seseorang hanya mengetahui hukum, maka dapat dikatakan bahwa tingkat kepatuhan atau kesadaran hukumnya masih rendah, tetapi kalau seseorang dalam suatu masyarakat telah berperilaku sesuai dengan hukum, maka kesadaran hukumnya tinggi.

Dalam organisasi modern, keberadaan suatu sistem merupakan inti yang menggerakkan roda organisasi sehingga dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi yang dicanangkan. Sebuah sistem dapat dimaknai sebagai seperangkat aturan, tata tertib, bahkan budaya dalam organisasi yang memberikan petunjuk serta arahan bertindak dan berperilaku bagi anggota organisasi. Efektifitas peraturan dalam suatu sistem organisasi juga tidak terlepas dari faktor ketaatan atau kepatuhan dari tiap anggota organisasi terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks kepatuhan hukum didalamnya ada sanksi positif dan negatif, ketaatan merupakan variable tergantung, ketaatan hukum tersebut didasarkan kepada kepuasan diperoleh dengan dukungan sosial. Menurut Satjipto Rahardjo ada 3

faktor yang menyebabkan masyarakat mematuhi hukum:¹²

a. *Compliance*, kepatuhan yang didasarkan pada harapan akan suatu imbalan dan usaha untuk menghindarkan diri dari hukuman yang mungkin dikenakan apabila seseorang melanggar ketentuan hukum. Kondisi tersebut dibangun berkat adanya pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan kaidah hukum tersebut.

b. *Identification*, terjadi bila kepatuhan terhadap kaidah hukum ada bukan karena nilai intrinsiknya, akan tetapi agar keanggotaan kelompok tetap terjaga serta adanya hubungan baik dengan kelompok yang diberi wewenang untuk menerapkan dan menegakkan kaidah kaidah hukum tersebut.

c. *Internalization*, seseorang mematuhi kaidah kaidah hukum dikarenakan secara intrinsik kepatuhan tadi mempunyai imbalan. Isinya sesuai dengan nilai nilai pribadi yang bersangkutan.

Kepatuhan merupakan sikap aktif yang didasarkan atas motivasi setelah ia memperoleh pengalaman dan pengetahuan. Oleh karena itu dasar kepatuhan itu adalah pendidikan,

¹² Satjipto Rahardjo (1981), *Hukum dan Masyarakat*, Bandung, Angkasa.

kebiasaan, kemanfaatan dan identifikasi kelompok. Jadi karena pendidikan, terbiasa, menyadari akan manfaatnya dan untuk identifikasi dirinya dalam kelompok manusia akan secara sadar mematuhi hukum yang berlaku.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi ilmiah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap kepatuhan hukum prajurit di Lanud Halim Perdanakusuma. Metode Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dengan melaksanakan survei untuk mendapatkan gambaran data dan fakta secara sistematis dengan interpretasi dengan metode deskriptif analisis berbentuk korelasional yaitu penelitian yang menggambarkan adanya hubungan asosiatif antara dua variabel atau lebih. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak di capai yaitu memperoleh informasi deskriptif tentang populasi sebagai generalisasi atau mengambil kesimpulan umum yang mewakili seluruh populasi yang ada di Lanud Halim Perdanakusuma.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan

menjawab pertanyaan dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai.

Untuk Teknik Analisis Data dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS For Windows Ver. 22. Rangkaian langkah-langkah analisa dan pengujian data adalah sebagai berikut:¹³

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

¹³ Ghazali, Imam, 2016, "Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23", Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang.

dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel (Ghozali, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2016).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS for Windows Ver 22. Jika dari matrik korelasi antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaliknya. Nilai cut off yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai $Tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2016).

d. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak (Sudjana, 1996). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Untuk uji normalitas data dengan Shapiro Test melalui tampilan output SPSS.

e. Heterokedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi heterokedastisitas dilakukan dengan

melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SREDIS dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola seperti titik-titik membentuk pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

f. Uji Hipotesis Statistik t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

g. Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , dan X_2 ,) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

h. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan metode Pearson Correlation, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut: (Alhusin, 2003:341)¹⁴

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau r hitung negatif, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r table dapat dilihat pada tabel statistik r dengan $n = 150$ atau dengan $df =$

¹⁴ Alhusin, Syahri, 2003, "Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows", Edisi Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.

$n-2 = 148$ dan dengan signifikansi 0,05 maka didapat nilai r tabel = 0,160.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Item

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	Item1	0,548	0,160	Valid
	Item2	0,577	0,160	Valid
	Item3	0,633	0,160	Valid
	Item4	0,676	0,160	Valid
	Item5	0,511	0,160	Valid
	Item6	0,479	0,160	Valid
	Item7	0,649	0,160	Valid
	Item8	0,591	0,160	Valid
	Item9	0,678	0,160	Valid
	Item10	0,560	0,160	Valid
Remunerasi (X2)	Item1	0,460	0,160	Valid
	Item2	0,388	0,160	Valid
	Item3	0,580	0,160	Valid
	Item4	0,683	0,160	Valid
	Item5	0,597	0,160	Valid
	Item6	0,475	0,160	Valid
	Item7	0,648	0,160	Valid
	Item8	0,565	0,160	Valid
	Item9	0,702	0,160	Valid
	Item10	0,550	0,160	Valid
Kepatuhan Hukum Prajurit (Y)	Item1	0,589	0,160	Valid
	Item2	0,668	0,160	Valid
	Item3	0,385	0,160	Valid
	Item4	0,633	0,160	Valid
	Item5	0,664	0,160	Valid
	Item6	0,742	0,160	Valid
	Item7	0,567	0,160	Valid

	Item8	0,722	0,160	Valid
	Item9	0,708	0,160	Valid
	Item10	0,509	0,160	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui semua item nilai korelasi lebih dari r tabel 0,160. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa item-item kuisisioner tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala.

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2013:30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:¹⁵

- Cronbach's alpha < 0,60 = reliabilitas buruk
- Cronbach's alpha 0,60 - 0,79 = reliabilitas diterima

- Cronbach's alpha 0,8 atau di atasnya = reliabilitas baik

Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS maka dapat diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's alpha*) adalah sebagai berikut:

¹⁵ Priyatno, Duwi, 2014, "SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis", Edisi 1, Yogyakarta: ANDI.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batas r	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0,792	0,600	Reliabel
Remunerasi (X2)	0,762	0,600	Reliabel
Kepatuhan Hukum Prajurit (Y)	0,824	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk keenam variabel di atas 0,600. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka alat ukur kuisioner reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis deskriptif statistik

Analisis deskriptif statistik bertujuan untuk mengetahui deskripsi data seperti mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Berikut ini disajikan statistik deskriptif tentang variabel-variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	150	32	50	43.20	3.647
Remunerasi (X2)	150	33	50	42.66	3.495
Kepatuhan Hukum Prajurit (Y)	150	32	50	42.57	3.962
Valid N (listwise)	150				

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui deskripsi statistik tentang skor total dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Skor total adalah

penjumlahan skor dari item pertanyaan 1 sampai item terakhir untuk masing-masing variabel. Untuk variabel Kepemimpinan jumlah data 150, nilai

minimum 32, nilai maksimum 50, rata-rata 43,20, dan standar deviasi 3,647. Untuk variabel Remunerasi jumlah data 150, nilai minimum 33, nilai maksimum 50, rata-rata 42,66, dan standar deviasi 3,495. Untuk variabel Kepatuhan Hukum Prajurit jumlah data 150, nilai minimum 32, nilai maksimum 50, rata-rata 42,57, dan standar deviasi 3,962.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kelayakan atas model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal.¹⁶

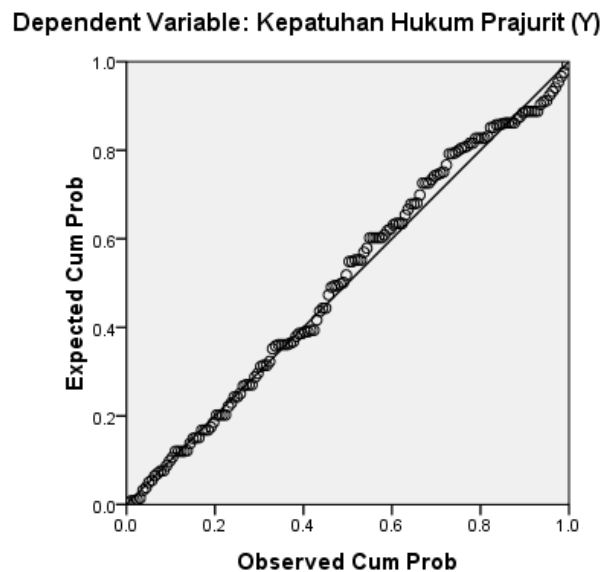
Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y sesungguhnya dengan variabel Y yang diprediksikan.

Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas. (Ghozali, 2016:156).

¹⁶ Ghazali, Imam, 2016, *Op.cit.*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 4.1

Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot)

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

Cara lain uji normalitas adalah dengan uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: (Priyatno, 2014:94)

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $\leq 0,05$, maka data residual tidak

berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07824858
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.044
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) sebesar 0,512. Karena nilai lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka dinamakan terdapat masalah multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independen.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas (Priyatno, 2014:103).¹⁷

Hasil uji multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

¹⁷ Priyatno, Duwi, 2014, *Op.cit.*

Tabel 4.12
Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X1)	.258	3.880
Remunerasi (X2)	.258	3.880

a. Dependent Variable: Kepatuhan Hukum Prajurit (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan Tolerance lebih dari 0,100 untuk kedua variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

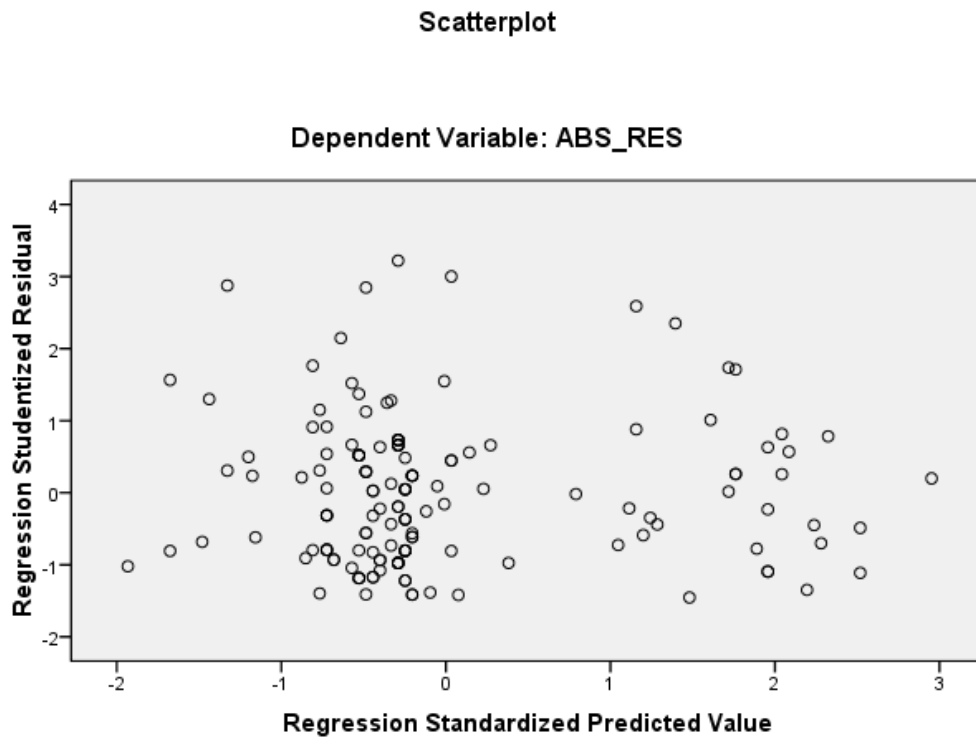
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan jika varians

berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016:134)

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada output Regression seperti terlihat pada gambar Scatterplot:

Gambar 4.2
Hasil uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2017

Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Cara lain uji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.(Ghozali, 2016:138).¹⁸

¹⁸ Ghozali, Imam 2016, *Op.cit.*

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.723	1.210		2.250	.026
Kepemimpinan (X1)	-.020	.052	-.062	-.382	.703
Remunerasi (X2)	-.004	.054	-.011	-.066	.948

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen nilai signifikansi lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (uji t) maupun secara bersama-sama (uji F). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan lima variabel independen yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y : Kepatuhan hukum prajurit

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Regresi

X1 : Kepemimpinan

X2 : Remunerasi

e : Faktor Kesalahan (nilai 0)

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.550	2.147		.256	.798
Kepemimpinan (X ₁)	.268	.093	.246	2.891	.004
Remunerasi (X ₂)	.714	.097	.630	7.390	.000

a. Dependent Variable: Kepatuhan Hukum Prajurit (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,550 + 0,268X_1 + 0,714X_2 + e$$

Arti angka-angka tersebut sbb:
(Disini yang akan diartikan angkanya adalah koefisien yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (yang berpengaruh signifikan)

- Konstanta sebesar 0,550; artinya jika kepemimpinan dan remunerasi nilainya adalah 0, maka besarnya kepatuhan hukum prajurit (Y) nilainya sebesar 0,550.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,268; artinya setiap peningkatan nilai kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit sebesar 0,268

satuan, dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independen lainnya tetap.

- Koefisien regresi variabel remunerasi (X₂) sebesar 0,714; artinya setiap peningkatan nilai remunerasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit sebesar 0,714 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen atau tidak. Hasil uji t yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.15
 Hasil uji t (uji secara parsial)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.256	.798
Kepemimpinan (X1)	2.891	.004
Remunerasi (X2)	7.390	.000

a. Dependent Variable: Kepatuhan Hukum Prajurit (Y)

Sumber : Data diolah, 2017

Pengujian terhadap koefisien variabel Kepemimpinan (b_1)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : b_1 = 0$ (Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma).

$H_a : b_1 \neq 0$ (Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma).

2. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,891

3. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $150-2-1 = 147$. Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,976 / - 1,976.

4. Kriteria pengujian

- H_0 diterima bila $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

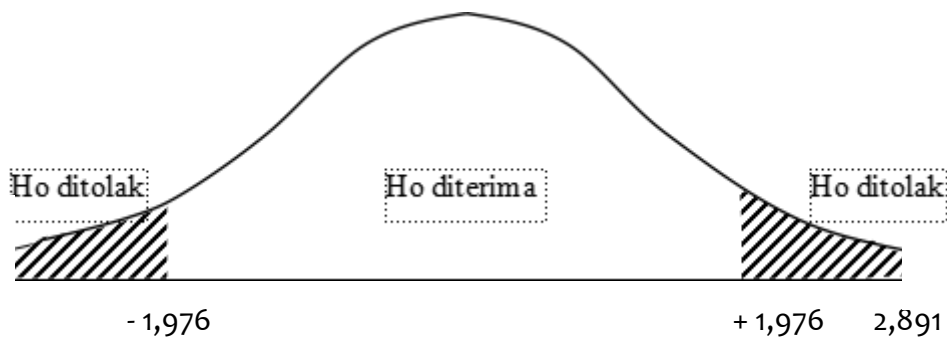
- H_0 ditolak bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,891 > 1,976), maka H_0 ditolak

6. Gambar

Gambar 4.3
Daerah Penentuan Ho
Pengaruh X1 terhadap Y



7. Membuat kesimpulan

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 1,976$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat penilaian tentang kepemimpinan maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

Pengujian terhadap koefisien variabel Remunerasi (b_2)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : b_2 = 0$ (Remunerasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepatuhan

hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma).

$H_a : b_2 \neq 0$ (Remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma).

2) Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 7,390

3) Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $150-2-1 = 147$. Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,976 / -1,976.

4) Kriteria pengujian

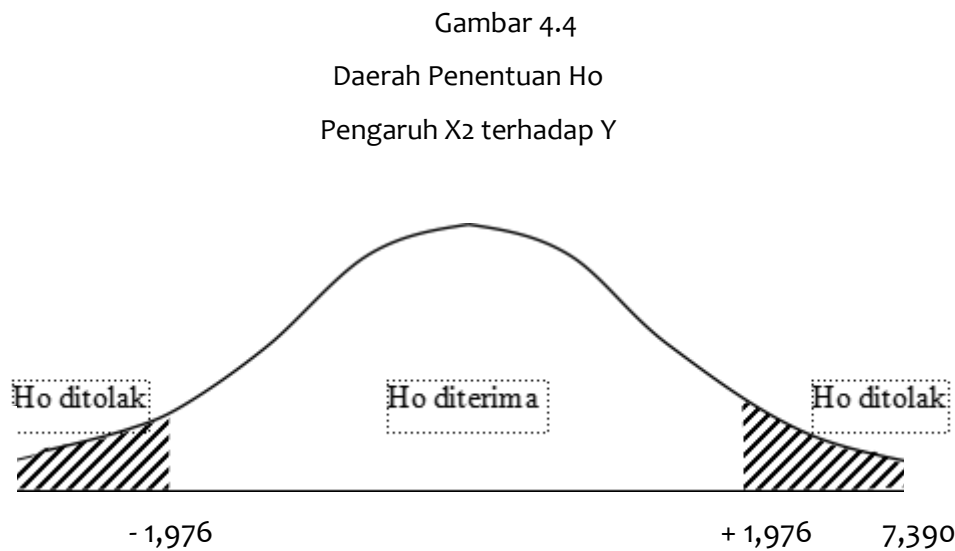
- H_0 diterima bila $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- H_0 ditolak bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

5) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,390 > 1,976$), maka H_0 ditolak

6) Gambar



7) Membuat kesimpulan

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,390 > 1,976$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat penilaian tentang kepemimpinan maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Hasil uji F yang diperoleh

setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1695.145	2	847.572	193.603	.000 ^a
Residual	643.548	147	4.378		
Total	2338.693	149			

a. Predictors: (Constant), Remunerasi (X₂), Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kepatuhan Hukum Prajurit (Y)

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya

Ho : $b_1, b_2 = 0$

(Artinya kepemimpinan dan remunerasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma).

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$

(Artinya kepemimpinan dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma)

2. Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 193,603

3. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $150-2-1 = 147$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,058.

4. Kriteria pengujian

- Ho diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

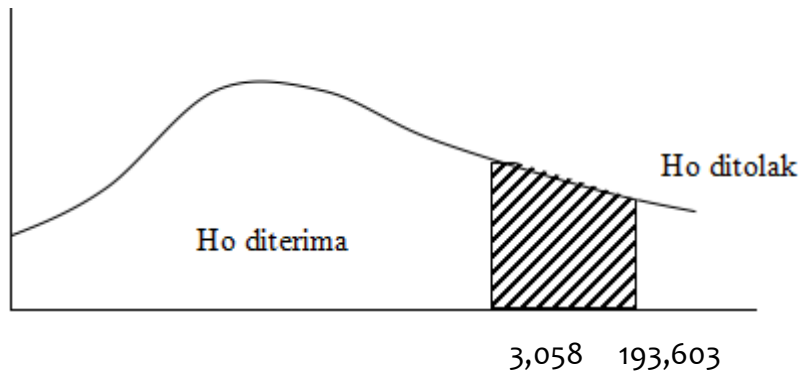
- Ho ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($193,603 > 3,058$), maka Ho ditolak

6. Gambar

Gambar 4.5
Daerah Penentua Ho Pada Uji F



g. Membuat kesimpulan
 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($193,603 > 3,058$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa kepemimpinan dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

Analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar prosentase model regresi

mampu menjelaskan variabel dependen. Batas nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$ sehingga apabila R^2 sama dengan nol (0) berarti variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara serempak, sedangkan bila R^2 sama dengan 1 berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara serempak.

Hasil analisis determinasi (Adjusted R^2) yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.721	2.092

a. Predictors: (Constant), Remunerasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepatuhan Hukum Prajurit (Y)

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R square sebesar 0,725 (72,5%). Hal ini

menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model

penelitian (kepemimpinan dan remunerasi) mampu menjelaskan sebesar 72,5% variasi variabel kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan variable remunerasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepatuhan hukum prajurit TNI AU (Y). Penjelasannya adalah sebagai berikut:

Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU (Y) di Lanud Halim Perdanakusuma, dengan pembahasan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,268; artinya setiap peningkatan nilai kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit sebesar 0,268 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- b. Pada uji hipotesis (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 1,976$),

maka H_0 ditolak, artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

- c. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu apabila aspek kepemimpinan meningkat maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit TNI AU.

Variabel Remunerasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Remunerasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU (Y) di Lanud Halim Perdanakusuma, dengan pembahasan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel remunerasi (X_2) sebesar 0,714; artinya setiap peningkatan nilai remunerasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit sebesar 0,714 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- b. Pada uji hipotesis (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,390 > 1,976$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.
- c. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin

meningkatkan penilaian tentang kepemimpinan maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

Variabel Kepemimpinan dan Remunerasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel remunerasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU (Y) di Lanud Halim Perdanakusuma, dengan pembahasan sebagai berikut:

- a. Hasil uji hipotesis (uji f) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($193,603 > 3,058$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa kepemimpinan dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.
- b. Hasil uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar $0,725$ ($72,5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model penelitian (kepemimpinan dan remunerasi) mampu menjelaskan sebesar $72,5\%$ variasi variabel kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

- a. Hasil analisa dan pembahasan menunjukkan bahwa secara parsial,

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit di Lanud Halim Perdanakusuma. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 1,976$), maka H_0 ditolak dan nilai t_{hitung} positif yang berarti bahwa berpengaruh positif. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,268$; artinya setiap peningkatan nilai kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit sebesar $0,268$ satuan.

- b. Hasil analisa dan pembahasan menunjukkan bahwa secara parsial, Remunerasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit di Lanud Halim Perdanakusuma. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,390 > 1,976$), maka H_0 ditolak dan nilai t_{hitung} positif yang berarti bahwa berpengaruh positif. Koefisien regresi variabel remunerasi (X_2) sebesar $0,714$; artinya setiap peningkatan nilai remunerasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepatuhan hukum prajurit sebesar $0,714$ satuan.

- c. Hasil analisa dan pembahasan menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan dan remunerasi mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kepatuhan hukum prajurit di Lanud Halim Perdanakusuma. Hal ini ditunjukkan oleh uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($193,603 > 3,058$), maka H_0 ditolak. Pada uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model penelitian (kepemimpinan dan remunerasi) mampu menjelaskan sebesar 72,5% variasi variabel kepatuhan hukum prajurit TNI AU di Lanud Halim Perdanakusuma, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

a. Aspek teoritis. Dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepatuhan hukum maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya terbatas pada jumlah responden sebanyak 150 orang dan pada ruang lingkup terbatas pada prajurit TNI AU yang bertugas di Lanud Halim Perdanakusuma saja. Demi meningkatkan akurasi data hasil penelitian maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada populasi yang lebih luas.
- 2) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepemimpinan dan remunerasi

saja, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan variabel yang lainnya mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepatuhan hukum di lingkungan prajurit TNI Angkatan Udara.

b. Aspek praktis. Mengacu pada hasil positif yang ditemukan dalam penelitian ini maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

- 1) Kepada Komandan Lanud Halim Perdanakusuma, mengacu kepada hasil penelitian bahwa prajurit TNI AU yang saat ini berdinast di Lanud Halim memandang kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kepatuhan hukum maka disarankan aspek kepemimpinan di lingkup Komandan Satuan perlu mendapatkan prioritas lebih sehingga terdapat kesamaan visi dalam memimpin satuan guna meningkatkan kepatuhan hukum di kalangan prajurit.
- 2) Kepada Komandan Lanud Halim Perdanakusuma, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memberikan pengaruh positif yang dapat meningkatkan kepatuhan hukum maka disarankan peningkatan pengawasan oleh para Komandan Satuan terkait realisasi remunerasi bagi prajurit sehingga proses pembayarannya tidak

menemui kendala yang dapat menurunkan moril dan motivasi prajurit.

Daftar Pustaka

- Alhusin, Syahri, 2003, “Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows”, Edisi Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal: 69, 257, 341.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Manajemen Penelitian, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Dr. Mahmuddin Yasin, Organisasi Manajemen Leadership, Studi Transformasi BUMN, PT. Mizan Publika, Cetakan Pertama 2014.
- Dr. Achmad S. Ruky, Strategi, Kebijakan dan Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi, Intipesan Pariwara, cetakan pertama 2016
- Dr. dr. Agustinus Johannes Djohan, MM, FIAS, 5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21, Media Nusantara Creative, 2016
- Ghazali, Imam, 2016, “Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23”, Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang. Hal 5, 103, 134, 138, 156, 157.
- Handoko TH. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.2004.
- Hendra Saputra (2014) “Disiplin Pegawai Sebagai Mediator Antara remunerasi, Supervisi, Komitmen Pegawai terhadap Prestasi Kerja di Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai Tipe A Tanjung Balai Karimun” Program Magister manajemen Universitas Terbuka.
- Komarudin (1983), Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu, Suatu Pengantar, Jakarta, Rajawali Press.
- Mohamad Miftah Thoha, Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999
- Mellisa Horner, Leadership Theory : Past, Present and Future, an International Journal, University of North Texas, USA 1997.
- Priyatno, Duwi, 2013, “Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS”, Yogyakarta: Media Kom. Hal 9, 30, 40.
- Priyatno, Duwi, 2014, “SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis”, Edisi 1, Yogyakarta: ANDI. Hal: 94, 103, 106.
- Rhenald Kasali, Lets Change “Kepemimpinan, Keberanian dan Perubahan”, Kompas Media Nusantara, 2014.
- Risni Fitria , e-Journal Administrative Reform, 2014, 2 (3):1691-1704 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2014, program magister fisip-unmulawarman
- Satjipto Rahardjo (1981), Hukum dan Masyarakat, Bandung, Angkasa.
- Soekanto Soerjono (1982), Kesadaran Hukum dan kepatuhan hukum, Jakarta, Rajawali Press.
- Soekanto, Soerjono. 1986. Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia
- Tim Bentang Pustaka. 2008. Kamus Saku Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Mizan Publika
- Yubersius Tongo-Tongo, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.