

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Landasan Udara Adi Soemarmo yang terletak di Kabupaten Boyolali, dekat Kota Surakarta (Solo), Jawa Tengah, merupakan salah satu pangkalan udara penting milik TNI Angkatan Udara. Sejarah pangkalan ini berawal dari masa penjajahan Jepang, di mana lokasi tersebut dimanfaatkan sebagai lapangan terbang militer. Setelah kemerdekaan Indonesia, landasan ini diambil alih oleh TNI AU dan mengalami berbagai pengembangan, termasuk pembentukan satuan-satuan pendukung seperti Skadron Pendidikan dan lembaga pendidikan penerbang. Nama "Adi Soemarmo" diambil dari seorang perwira TNI AU, Letkol (Anumerta) Adi Soemarmo, yang gugur dalam tugas dan dianggap sebagai pahlawan penerbangan Indonesia.

Secara fungsional, Landasan Udara Adi Soemarmo memiliki dua fungsi utama, yakni sebagai pangkalan militer dan bandara sipil. Sebagai pangkalan militer, pangkalan ini menjadi lokasi strategis bagi pendidikan dan pelatihan prajurit TNI AU, termasuk Sekolah Calon Tamtama (Secata), Sekolah Kejuruan Dasar Tamtama (Sejursarta), serta tempat latihan penerbangan bagi siswa Sekolah Penerbang. Di sisi lain, landasan ini juga melayani penerbangan komersial sebagai bagian dari Bandara Internasional Adi Soemarmo, mendukung mobilitas masyarakat dan pengembangan ekonomi kawasan Solo Raya.

Kekuatan utama dari Landasan Udara Adi Soemarmo terletak pada fungsi pendidikannya yang menyuplai tenaga terlatih untuk TNI AU. Pangkalan ini memiliki fasilitas simulator, sarana pelatihan taktis, dan armada pendukung yang memadai untuk pendidikan dasar militer dan penerbangan. Selain itu, keberadaannya yang berdekatan dengan jalur transportasi utama seperti jalan tol dan rel kereta api menjadikannya pangkalan dengan nilai strategis tinggi untuk pergerakan militer dan sipil.

Dalam kondisi terkini, Landasan Udara Adi Soemarmo terus mengalami pengembangan, baik dari segi infrastruktur militer maupun pelayanan publik. Pemerintah dan TNI AU telah melakukan sejumlah renovasi dan peningkatan fasilitas untuk mendukung fungsi ganda pangkalan ini. Kerja sama antara otoritas militer dan sipil juga semakin intensif guna menjaga keseimbangan antara kepentingan pertahanan dan pelayanan masyarakat.

Aspek lain yang menjadi perhatian adalah sinergi antara TNI AU dan masyarakat sekitar, terutama dalam hal sosial dan ekonomi. Keberadaan pangkalan ini memberikan dampak positif terhadap pengembangan wilayah, termasuk membuka lapangan kerja dan meningkatkan aktivitas ekonomi lokal. Selain itu, Landasan Udara Adi Soemarmo juga kerap menjadi tempat pelaksanaan kegiatan sosial dan kemanusiaan, seperti bakti sosial, donor darah, dan pelayanan kesehatan, yang menunjukkan kontribusi aktif TNI AU terhadap masyarakat luas. Di sisi lain, aspek lingkungan juga menjadi perhatian penting, di mana TNI AU berupaya menjaga kelestarian lingkungan sekitar melalui program penghijauan, pengelolaan limbah, dan edukasi lingkungan bagi prajurit serta masyarakat sekitar pangkalan, sebagai wujud

tanggung jawab ekologis dan keberlanjutan operasional. Berbagai program kemitraan juga dijalin bersama pemerintah daerah dan institusi pendidikan, guna meningkatkan kapasitas sumber daya manusia lokal. Kerja sama ini meliputi pelatihan keterampilan, seminar bela negara, hingga kunjungan edukatif ke pangkalan sebagai bagian dari pembinaan generasi muda. Pangkalan ini juga memiliki peran strategis dalam mendukung operasi militer selain perang, termasuk bantuan kemanusiaan dan penanggulangan bencana. Dengan peran yang begitu luas, Landasan Udara Adi Soemarmo tidak hanya menjadi objek pertahanan udara, tetapi juga bagian integral dari kehidupan sosial dan pembangunan masyarakat sekitar.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden Anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 85 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	50	58.8%
2	Perempuan	35	41.2%
Total		85	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Merujuk pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 50 orang atau sebesar 58.8%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sebesar 41.2%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	25	29.4%
2	31 – 40 Tahun	30	35.3%
3	41 – 50 Tahun	20	23.5%
4	> 50 Tahun	10	11.8%
	Total	85	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasar pada tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 25 orang atau 29.4%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 35.3%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 23.5%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 11.8%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 – 40 tahun.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	15	17.6%
2	D-III	20	23.5%
3	D-IV	20	23.5%
4	S1	25	29.4%
5	S2	5	5.9%
	Total	85	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Sesuai dengan tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 15 orang atau sebesar 17.6%, responden lulusan D3 sebanyak 20 orang atau sebesar 23.5%, responden dengan pendidikan D4 sebanyak 20 orang atau sebesar 23.5%, responden lulusan S1 sebanyak 25 orang atau 29.4%, dan responden berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 5.9% Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan S1.

Tabel 5.4
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	30	35.3%
2	11-20 tahun	25	29.4%
3	21-30 tahun	20	23.5%
4	>30 tahun	10	11.8%
	Total	85	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Mengacu pada tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi lama kerja, maka responden dengan lama kerja 1-10 tahun, sebanyak 30 orang atau sebesar 35.3%, responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 29.4%, responden dengan lama kerja 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 23.5%, responden lama kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 10 orang atau 11.8% Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 1-10 tahun.

5.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni *Employee Engagement*, Kepemimpinan, Profesionalisme, dan kinerja anggota.

Berdasar data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para responden anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo hasilnya sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* (X1)

Variabel *Employee Engagement* dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Respon atas Variabel *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya			2	37	46	4,52
2	Saya berdedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan saya			3	49	33	4,35
3	Saya sepenuhnya fokus pada pekerjaan saya			9	49	27	4,21
Total				14	135	106	4,36

Sumber : Lampiran 4, 2025

Berdasarkan tabel 5.5, variabel *Employee Engagement* mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 106 tanggapan. Secara keseluruhan variabel *Employee Engagement* mempunyai rata rata sebesar 4,36 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan *Employee Engagement* yang dimiliki anggota dinilai sangat baik.

2. Kepemimpinan (X2)

Variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.6
Sebaran Respon atas Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Pimpinan saya mampu membina kerjasama tim dan hubungan yang baik			17	35	33	4,19
2	Pimpinan saya memiliki kemampuan bekerja dengan baik dan memimpin secara efektif			20	35	30	4,12
3	Pimpinan saya sangat partisipatif memberikan bantuan apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya		1	29	44	11	3,76
4	Saya mendapatkan pendelegasian tugas dari pimpinan saya			29	35	21	3,91
5	Pimpinan saya mampu mendelegasikan tugas atau wewenang dengan baik			32	30	23	3,89
Total			1	127	179	118	3,97

Sumber : Lampiran 4, 2025

Sesuai dengan tabel 5.6, variabel Kepemimpinan mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 118 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Kepemimpinan mempunyai rata rata sebesar 3,97 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Kepemimpinan yang dijalankan anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

3. Profesionalisme (X3)

Variabel Profesionalisme dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Respon atas Variabel Profesionalisme

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya mengabdikan diri saya pada profesi saya sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya			4	57	24	4.24
2	Saya bekerja secara mandiri dengan penuh percaya diri			6	42	37	4.36
3	Saya yakin profesi saya saat ini adalah profesi yang terbaik bagi saya			16	56	13	3.96
Total				26	155	74	4.19

Sumber : Lampiran 4, 2025

Berlandaskan pada tabel 5.7, variabel Profesionalisme mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “Sangat setuju” sejumlah 74 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Profesionalisme mempunyai rata rata sebesar 4.19 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Profesionalisme yang dirasakan oleh anggota dalam organisasi dipersepsikan sudah baik.

4. Kinerja Anggota (Y)

Variabel Kinerja Anggota dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.8
Sebaran Respon atas Variabel Kinerja Anggota

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Hasil pekerjaan saya sangat memuaskan pimpinan saya				40	45	4,53
2	Saya menyelesaikan seluruh pekerjaan saya sesuai dengan beban kerja saya				32	53	4,62
3	Saya memiliki keterampilan (<i>skill</i>) sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya			3	39	43	4,47
4	Saya bekerja dengan penuh kreativitas			10	32	43	4,39
5	Saya disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang diterapkan di Instansi saya				44	41	4,48
Total				13	187	225	4,50

Sumber : Lampiran 4, 2025

Data tabel 5.8 menyajikan data bahwa variabel Kinerja Anggota mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor “5” atau “sangat setuju” berjumlah 225 jawaban. Secara keseluruhan variabel Kinerja Anggota memiliki rata rata sebesar 4,50 yang berkategori sangat tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti Kinerja Anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

4.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk memahami apakah instrumen tersebut mempunyai kevalidan atau kesahihan. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel *Employee Engagement*

Tabel 5.9
Variabel *Employee Engagement* (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X1.1	0.845	0.000	Valid
X1.2	0.829	0.000	Valid
X1.3	0.856	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai *Employee Engagement* (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel *Employee Engagement* tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Kepemimpinan

Tabel 5.10
Variabel Kepemimpinan (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X2.1	0.827	0.000	Valid
X2.2	0.930	0.000	Valid
X2.3	0.826	0.000	Valid
X2.4	0.882	0.000	Valid
X2.5	0.905	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.10 enunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kepemimpinan (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Profesionalisme

Tabel 5.11
Profesionalisme (X3)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X3.1	0.718	0.000	Valid
X3.2	0.838	0.000	Valid
X3.3	0.822	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Profesionalisme (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel *Profesionalisme* tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja Anggota

Tabel 5.12
Variabel Kinerja Anggota (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
Y.1	0.709	0.000	Valid
Y.2	0.840	0.000	Valid
Y.3	0.845	0.000	Valid
Y.4	0.845	0.000	Valid
Y.5	0.803	0.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kinerja Anggota (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kinerja Anggota tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 2.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5.13 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
<i>Employee Engagement</i>	0.796	3	Reliabel
Kepemimpinan	0.923	5	Reliabel
Profesionalisme	0.708	3	Reliabel
Kinerja Anggota	0.863	5	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 6

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Employee Engagement* $0.796 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepemimpinan $0.923 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Profesionalisme $0.708 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja Anggota $0.863 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06489677
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.038
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS, 2025, lampiran 7

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai t statistic sebesar 0,070 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>EmployeeEngagement</i>	.810	1.234
	Kepemimpinan	.814	1.229
	Profesionalisme	.741	1.350

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025, lampiran 8

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokidastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Metode ini menguji korelasi antara nilai prediksi ($\hat{Y}$) dan nilai absolut residual ($|e|$) secara non-parametrik. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji $> 0,05$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (data homoskedastis); sebaliknya, jika Sig. $< 0,05$, maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5.16
Uji Heterokedastisitas

		Correlations		Kepemimpina n	Profesionalisme	ABS_RS
		<i>Employee Engagement</i>				
Spearman's rho	<i>Employee Engagement</i>	Correlation Coefficient	1.000	.303**	.441**	.053
		Sig. (2-tailed)	.	.005	.000	.631
		N	85	85	85	85
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.303**	1.000	.402**	.025
		Sig. (2-tailed)	.005	.	.000	.822
		N	85	85	85	85
	Profesionalisme	Correlation Coefficient	.441**	.402**	1.000	.020
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.859
		N	85	85	85	85
ABS_RS	Correlation Coefficient	.053	.025	.020	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.631	.822	.859	.	
	N	85	85	85	85	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025 Lampiran 9

Sesuai tabel 5.16, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu *Employee Engagement*, Kepemimpinan, Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer

dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.297	1.299	
	<i>Employee Engagement</i>	.604	.091	.392
	Kepemimpinan	.193	.040	.284
	Profesionalisme	.753	.100	.464

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1.297 + 0.604X_1 + 0.193X_2 + 0.753X_3$$

Keterangan :

- α = Konstanta
 X_1 = *Employee Engagement*
 X_2 = Kepemimpinan
 X_3 = Profesionalisme
 Y = Kinerja Anggota

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = 1.297

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah -1.031 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari *Employee*

Engagement, Kepemimpinan dan Profesionalisme = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Anggota sebesar 1.297.

2. β_1 = Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,604$

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Employee Engagement* (X_1) yaitu 1,006 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika *Employee Engagement* (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kepemimpinan (X_2) dan Profesionalisme (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,604.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel *Employee Engagement* (X_1) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,604 dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) dan Profesionalisme (X_3) tetap/konstan.

3. β_2 = Koefisien regresi untuk $X_2 = 0.193$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_2) yaitu 0,468 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Kepemimpinan (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan *Employee Engagement* (X_1) dan Profesionalisme (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0.193.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0.193, dengan asumsi bahwa variabel *Employee Engagement* (X_1) dan Profesionalisme (X_s) tetap/konstan.

4. β_3 = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0.753$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Profesionalisme (X_3) yaitu 0,231 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Profesionalisme (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan *Employee Engagement* (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0.753.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Profesionalisme (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0.753, dengan asumsi bahwa variabel *Employee Engagement* (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tetap/konstan.

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme secara simultan terhadap Kinerja Anggota. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.18
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.764	1.084

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*,
Profesionalisme, Kepemimpinan,

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,773 atau 77,3% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel

Employee Engagement, Kepemimpinan, dan Profesionalisme secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Anggota adalah sebesar 87,9. Sedangkan sisanya ($100\% - 77,3\% = 22,7\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

4.2.9 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 tidak terdukung, yang artinya variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kinerja Anggota;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang artinya variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme, secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Anggota.

Tabel 5.19
Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.998	.321
	<i>Employee Engagement</i>	6.664	.000
	Kepemimpinan	4.841	.000
	Profesionalisme	7.531	.000

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial *Employee Engagement* terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel *Employee Engagement* sebesar $0,000 < 0,050$ (*level*

of signifikan), yang menunjukkan pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Anggota secara parsial adalah signifikan.

2. Uji parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepemimpinan $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota adalah signifikan.
3. Uji parsial Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Profesionalisme $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota adalah tidak signifikan.

4.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H_0 tidak berhasil ditolak dan H_1 tidak terdukung, yang berarti variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota.
2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05 , maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang berarti variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Anggota. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.991	3	107.997	91.834	.000 ^b
	Residual	95.256	81	1.176		
	Total	419.247	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), *Engagement Employee*, Profesionalisme, Kepemimpinan,

Sumber : Pehitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji $F = 0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel *Engagement Employee*, *Kepemimpinan*, dan *Profesionalisme* secara simultan berdampak nyata terhadap Kinerja Anggota. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya Kinerja Anggota tergantung pada seberapa baik *Engagement Employee*, *Kepemimpinan*, dan *Profesionalisme* yang dijalankan.

5.2.4 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 5.21
Hasil Uji Koefisien Beta

Model		Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	
	<i>Engagement Employee</i>	.392
	Kepemimpinan	.284
	Profesionalisme	.464

Ketiga variabel bebas yaitu *Engagement Employee*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme, yang berpengaruh paling dominan adalah Profesionalisme karena memiliki nilai *standar coefficients beta* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,464. Variabel *Engagement Employee* nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,392 dan Variabel Kepemimpinan nilai *standar coefficients beta* 0,282.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* terhadap kinerja Anggota Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas *employee engagement* yang dimiliki anggota, maka akan semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kinerja para Anggota. Sebaliknya, *Employee Engagement* yang buruk atau tidak konsisten dapat menyebabkan penurunan performa anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, keberadaan *Employee Engagement* menjadi salah satu faktor penting yang mendorong produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, serta kerjasama yang diberikan oleh anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam *Organizational Behavior*, yang menjelaskan bahwa profesionalisme memiliki peran fundamental dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja individu

dalam suatu institusi. Profesionalisme yang tinggi, yang mencakup nilai-nilai tanggung jawab, etos kerja, dan integritas, dapat mendorong motivasi dan komitmen kerja yang kuat, sehingga membantu mendukung anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks pertahanan udara, *Employee Engagement* anggota sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang anggota dalam menjalankan tugas-tugasnya, khususnya di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai hasil penelitian sebelumnya. Handoyo dan Setiawan (2017), Wicaksono (2019), dalam studinya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja anggota, terutama melalui dukungan manajerial dan komunikasi internal yang efektif. Demikian pula, studi oleh Suchahyowati dan Hendrawan (2020), menunjukkan bahwa *Employee Engagement* yang mengedepankan tanggung jawab berdampak signifikan terhadap kinerja anggota. Astuti dan Suwandi (2022), dan Aiyub, et al (2021). juga menyimpulkan bahwa *Employee Engagement* dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang secara langsung meningkatkan kinerja tugas anggota.

Dalam konteks Bagian Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo, temuan ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* yang kuat menjadi landasan utama dalam mendukung kinerja optimal anggota. Dengan mengedepankan keterikatan anggota dengan organisasi, Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo dapat menciptakan iklim kerja yang produktif, sehat, dan kompetitif bagi para anggota dalam kinerjanya yang bermutu.

5.3.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Anggota diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dengan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan yang ada di organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menegaskan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan (*Leadership*), di mana Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat mengarahkan dan menginspirasi anggota atau individu. Dalam konteks organisasi pertahanan militer, arahan, dorongan, dan inspirasi pemimpin dalam organisasi sangat penting untuk menciptakan anggota yang produktif dan berkinerja tinggi.

Dukungan terhadap temuan ini juga datang dari berbagai penelitian terdahulu. Basit et al, (2017); Delfi, (2017); dan Baskara dan Sukiswo, (2015), menemukan bahwa Kepemimpinan yang kuat secara signifikan meningkatkan kinerja anggota. Sementara itu, Gede dan Piartini, 2018, menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong anggota untuk bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Amrani et al., (2019) juga membuktikan bahwa Kepemimpinan memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja anggota, terutama dalam hal ketekunan, kedisiplinan, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas. Secara

keseluruhan, temuan empiris ini memperkuat kesimpulan bahwa Kepemimpinan adalah determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Dalam konteks Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo, hasil ini menunjukkan bahwa sebagai organisasi pertahanan militer udara, upaya untuk menumbuhkan Kepemimpinan anggota merupakan hal yang penting dalam membangun fondasi kinerja yang berkualitas. Mengingat organisasi ini merupakan organisasi militer yang harus selalu siap dalam setiap situasi dan kondisi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan performa anggota dalam jangka pendek, tetapi juga memperkuat loyalitas dan stabilitas anggota dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen Kepemimpinan perlu menempatkan kebijakan penguatan Kepemimpinan sebagai prioritas strategis dalam mendukung peningkatan mutu kerja.

5.3.3 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat ditegaskan bahwa Profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, yang berarti bahwa semakin baik Profesionalisme ada pada diri Anggota, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Profesionalisme yang efektif berperan penting dalam menjaga kesiapan fisik dan mental anggota. Buruknya Profesionalisme, sebaliknya, dapat menyebabkan rendahnya kesiapan fisik dan mental anggota dalam menjalankan tugas.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh konsep Perilaku Organisasi yang menekankan bahwa Profesionalisme yang dimiliki anggota organisasi adalah salah satu pilar utama dalam menciptakan kinerja yang efektif. Profesionalisme yang baik mampu mendukung kesiapan fisik dan mental anggota, serta mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pertahanan udara, Profesionalisme anggota akan mendukung kesiapsiagaan anggota dalam menerima perintah dalam segala situasi dan kondisi. Oleh karena itu, Profesionalisme merupakan instrumen penting untuk menjaga fisik dan mental anggota sekaligus meningkatkan kualitas kerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Sarinah (2020), dan Rahmadani, et al (2023), menunjukkan bahwa Profesionalisme anggota dapat meningkatkan kesiapan anggota dalam menjalankan tugas. Begitu pula Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), menemukan bahwa Profesionalisme anggota berdampak langsung terhadap kinerja anggota dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, Profesionalisme yang baik menjadi indikator penting dalam sistem kerja organisasi militer, yang mengandalkan fisik dan mental anggotanya dalam menjaga keselamatan negara melalui pertahanan udara. Studi Parameswari et al, 2020), juga menyimpulkan hal yang sama.

Dalam konteks Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan Profesionalisme yang efektif merupakan kebutuhan mendesak dan strategis. Sebagai organisasi militer, kondisi kesiapan dan kesiagaan anggota sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pertahanan negara. Profesionalisme

anggota yang baik dapat mencegah kesalahan kerja, mempercepat kerja, dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo perlu secara aktif menjaga Profesionalisme anggota melalui berbagai upaya yang mendukung kesiapan fisik dan mental anggota.

5.3.4 Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme secara Simultan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji F, diketahui bahwa variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja dapat diterima. Hasil ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa *Employee Engagement*, Kepemimpinan, dan Profesionalisme merupakan ekosistem yang saling terkait dan memengaruhi kinerja individu. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kinerja tinggi hanya dapat dicapai apabila organisasi mendukung secara sinergis ketiga unsur tersebut.

Penelitian ini juga didukung oleh studi sebelumnya yang menemukan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara praktis, temuan ini memiliki implikasi strategis bagi manajemen di lingkungan militer. Dalam konteks Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo, peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan secara parsial, tetapi harus terintegrasi melalui penguatan

Employee Engagement yang positif, Kepemimpinan yang baik, serta sikap yang mendukung profesionalisme. Oleh karena itu, sinergi antar ketiga variabel perlu dijadikan fokus utama dalam strategi pengembangan kapasitas institusional dan mutu kerja ke depan.

5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik melalui analisis koefisien beta, diketahui bahwa variabel Profesionalisme memiliki nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu Kepemimpinan dan *Employee Engagemen*. Hal ini menandakan bahwa Profesionalisme merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja Anggota di Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat variabel dominan dalam model regresi diterima, dan Profesionalisme diidentifikasi sebagai faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Artinya, setiap peningkatan dalam Kepemimpinan akan memberikan kontribusi paling besar terhadap perubahan positif pada kinerja Anggota dibandingkan variabel lainnya. Profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.

Secara teoritis, hasil ini relevan dengan teori Perilaku organisasi yang menekankan bahwa faktor Profesionalisme seperti kondisi fisik, hubungan antar rekan kerja, dan keamanan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja. Dalam kerangka kerja organisasi, Profesionalisme merupakan pondasi fundamental untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas secara optimal. Robbins menyatakan

bahwa Profesionalisme yang positif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Maka, tidak mengherankan jika Profesionalisme menjadi faktor paling dominan karena ia berfungsi sebagai motor penggerak perilaku produktif dalam Profesionalisme organisasi militer yang menuntut ketepatan dan kecepatan kerja. Profesionalisme terbukti mampu meningkatkan kinerja Anggota Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan konsistensi pengaruh dominan Profesionalisme terhadap kinerja Anggota. Penelitian oleh Amin (2021) menyatakan bahwa Profesionalisme memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk perilaku kerja. Profesionalisme menunjukkan kontribusi yang lebih konsisten dan lebih baik, khususnya dalam konteks pertahanan militer. Profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Anggota Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo.

Dalam konteks Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo, temuan ini memberikan arahan strategis yang penting bagi manajemen dalam upaya peningkatan kinerja anggota. Karena Profesionalisme menjadi variabel yang paling dominan, maka langkah-langkah yang bersifat memelihara dan meningkatkan Profesionalisme perlu menjadi prioritas utama. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan atas kinerja, insentif berbasis capaian, pelatihan pengembangan diri, peningkatan jenjang karier, serta pembentukan profesionalisme. Dengan memusatkan perhatian pada penguatan

Profesionalisme, Bagian Pembukuan Pada Progam Kerja Dan Anggaran Di Landasan Udara Adi Soemarmo Solo dapat mempercepat pencapaian visi, misi, dan sasaran organisasi.

