PENGARUH *MILITARY LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PRAJURIT DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DAN REMUNERASI SEBAGAI MODERASI DI BEKANGDAM XII/TPR

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen

MOH. R. GIPINJA
B2041231004

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	:	Moh. R. Gipinja
NIM	:	B2041231004
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Angkatan/ Konsentrasi	:	50/Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Tesis	:	Pengaruh *Military Leadership* Terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi Sebagai Mediasi dan Remunerasi Sebagai Moderasi Di Bekangdam XII/Tpr.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul tersebut diatas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian- bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan terlampir). Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang dapat berakibat pada pembatalan tesis dengan judul tersebut diatas.

Demikian peryataan ini dibuat dengan sebenar- benarnya.



Pontianak, 24 Januari 2025

Moh. R. Gipinja

B2041231004

ii

PERTANGGUNG JAWABAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Moh. R. Gipinja
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Kosentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Tanggal Ujian	:	2025
Judul Tesis	:	Pengaruh *Military Leadership* Terhadap Kinerja Prajurit Dengan Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Dan Remunerasi Sebagai Moderasi Di Bekangdam XII/Tpr.

Menyatakan bahwa Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 24 Januari 2025

Yang membuat pernyataan



Moh. R. Gipinja
NIM. B2041231004

iii

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul :

Pengaruh *Military Leadership* Terhadap Kinerja Prajurit Dengan Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Dan Remunerasi Sebagai Moderasi Di Bekangdam XII/Tpr.

Ini diajukan oleh :

Nama : Moh. R. Gipinja
NIM : B2041231004
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Tanggal Ujian : 2025

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Tesis dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Magister

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama	Tgl/Bln/Tahun	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof.Dr. Hj. Nurul komari, S.E., M.P NIP. 196005191987032002	13-3-2025	
Pembimbing 2	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph. D NIP. 197208192000121001	11-3-2025	
Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, SE.,MM NIP. 196909032000031001	11-3-2025	
Penguji 2	Dr. Sulistiowati, SE., M.Si NIP. 197904072002122003	11/3-25	

Pontianak, 2025

Mengetahui

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Nur Aidah, SE. M.Si

NIP. 196701012003122001

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillaahirabbil Aalamiin, Puji syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas berkah dan rahmat-Nya, yang memberikan kesempatan penulis untuk memulai dan menyelesaikan tesis berjudul "Pengaruh *Military Leadership* Terhadap Kinerja Prajurit Dengan Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Dan Remunerasi Sebagai Moderasi Di Bekangdam XII/Tpr" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis merasa bersyukur dapat belajar di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura. Perjalanan ini tidaklah mudah dari awal hingga akhir kuliah. Namun, penulis terus berusaha menyelesaikan perkuliahan hingga akhirnya berhasil menyelesaikan tesis ini. Hal ini berkat doa, bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si Selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E, ME. Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E, M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
5. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, SE, MP sebagai Dosen pembimbing 1 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D sebagai Dosen pembimbing 2 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. selaku dosen penguji 1 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si selaku dosen penguji 2 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Seluruh Staff Pengajar Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
11. Seluruh staf akademik Prodi Magister Manajemen, dan staf perpustakaan yang ada di Prodi Magister Manajemen maupun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah

memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan terutama proses administrasi.

12. Kedua keluarga besar saya yang tercinta ayahanda Hendripol, Ibunda Suhaibah, Abang M.Ikhsan, Kakak Putinur, Adek Nur Ahmad Aulia dan Ahmad Samiul Qulub yang selalu memberikan kasih sayang doa, semangat, bantuan, nasehat, serta atas kesabaranya yang luar biasa dalam setiap langkah penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
13. Keluarga besar Bekangdam XII/Tpr, Kepala pembekalan Angkutan Kodam XII/Tpr, Komandan, kasi, kaur, Paur serta seluruh prajurit yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu dalam menyelesaikan tesis.
14. Sahabat dan teman-teman Prodi Magister Manajemen FEB UNTAN Angkatan 50 yang telah menyemangati dan Mendukung dalam setiap langkah proses tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan untuk perbaikan agar tesis ini dapat menjadi maksimal. Semoga tesis ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Pontianak, 24 Januari 2025

Moh. R. Gipinja
B2041231004

PENGARUH *MILITARY LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PRAJURIT DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DAN REMUNERASI SEBAGAI MODERASI DI BEKANGDAM XII/TPR

Moh. R. Gipinja

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email: b2041231004@student.untan.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Military Leadership* sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini Prajurit Bekangdam XII/Tpr yang terdiri dari Militer dan PNS, dengan jumlah sampel sebanyak 158 responden. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEMPLS) yang menggunakan software Smart PLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Military Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Military Leadership* terhadap Budaya Organisasi Bekangdam XII/Tpr. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr. Penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr. Budaya Organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Remunerasi secara signifikan memoderasi hubungan antara *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr pada Prajurit Bekangdam XII/Tpr.

Kata Kunci: *Military Leadership* , Budaya Organisasi, Remunerasi, Kinerja Prajurit

PENGARUH *MILITARY LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PRAJURIT DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DAN REMUNERASI SEBAGAI MODERASI DI BEKANGDAM XII/TPR

Moh. R. Gipinja

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email: b2041231004@student.untan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Military Leadership as an intervening variable on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Soldier . The research method used is a quantitative approach. The population of this study was Bekangdam XII/Tpr personnel consisting of military and civil servants, with a sample size of 158 respondents. In this study, the data analysis method used was the Structural Equation Model Partial Least Square (SEMPLS) method using Smart PLS 4.1 software. The results showed that Military Leadership has a significant effect on performance. There is a significant influence between Military Leadership on the Organizational Culture of Bekangdam XII/Tpr. There is a significant influence between Organizational Culture on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Soldier. This study shows that there is a significant influence between Military Leadership on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Personnel. Organizational Culture significantly mediates the relationship between Military Leadership on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Personnel. This study concluded that Remuneration significantly moderates the relationship between Military Leadership on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Personnel on Bekangdam XII/Tpr Soldier.

Keywords: *Military Leadership*, Organizational Culture, Remuneration, Soldier Performance

RINGKASAN TESIS

PENGARUH *MILITARY LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PRAJURIT DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DAN REMUNERASI SEBAGAI MODERASI DI BEKANGDAM XII/TPR

1. Pendahuluan

a. Latar Belakang

Pembekalan Angkutan Kodam (Bekangdam) XII/Tpr merupakan salah satu satuan badan pelaksana organisasi militer yang memiliki peran penting dalam mendukung tugas pokok dibidang pembekalan dan angkutan atau logistik di lingkungan Kodam XII/Tpr . Dalam praktiknya Bekangdam XII/Tpr menghadapi berbagai macam tantangan, seperti keterbatasan anggaran, perkembangan teknologi yang pesat, kebutuhan operasional yang dinamis dan terus berkembang, serta tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut maka peran kinerja prajurit Bekangdam XII/Tpr menjadi sangat penting dan vital untuk mendukung tugas dan fungsi Bekangdam XII/Tpr dalam memberikan pelayanan diwilayah Kodam XII/Tpr. Berdasarkan observasi penulis selama bertugas di Bekangdam XII/Tpr, Kinerja prajurit belum sepenuhnya optimal.

Beberapa permasalahan yang teramati antara lain: (1) Sebagian prajurit masih cenderung terpaku pada rutinitas dan prosedur yang ada, kurang proaktif dalam mengusulkan ide-ide perbaikan ketika dalam Kegiatan Rapat, pertemuan/Jamdan; (2) Kinerja yang seringkali terhambat oleh birokrasi dan rantai komando yang panjang (3) Keterbatasan anggaran dan sumber daya menjadi alasan untuk menunda atau membatasi kinerja; (4) Kurangnya apresiasi dan penghargaan terhadap prajurit prajurit yang menunjukkan kinerja yang baik; (5) Belum optimalnya mekanisme berbagi pengetahuan, pembelajaran dari pengalaman, sehingga kinerja cenderung bersifat tidak teratur dan tidak berkelanjutan Permasalahan utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Military Leadership* terhadap Kinerja prajurit militer, dengan mempertimbangkan peran mediasi budaya organisasi dan moderasi remunerasi. Permasalahan ini penting untuk diteliti mengingat urgensi kinerja dan daya saing organisasi berbasis militer di era disrupsi .Kinerja dipilih sebagai variabel dependen karena perannya yang krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi *Military Leadership* dipilih sebagai variabel independen karena potensinya dalam mendorong Kinerja prajurit militer.Budaya organisasi dipilih sebagai variabel mediator karena perannya dalam mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja Mengingat karakteristik budaya organisasi dalam militer yang unik yang mana identik akan hirarki dan garis komando yang kuat antara unsur pimpinan dan bawahan, Remunerasi dipilih sebagai variabel moderator karena potensinya dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja prajurit.

b. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Military leadership* terhadap budaya organisasi Bekangdam XII/Tpr.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja prajurit Bekangdam XII/Tpr.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Military leadership* terhadap kinerja prajurit Bekangdam XII/Tpr.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Peran mediasi budaya organisasi pada pengaruh *Military leadership* terhadap kinerja prajurit Bekangdam XII/Tpr.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Peran moderasi remunerasi pada pengaruh *Military leadership* terhadap kinerja prajurit Bekangdam XII/Tpr.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, serta peran variabel mediasi dan moderasi dalam hubungan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana (*simple random sampling*), di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel Hipotesis dalam penelitian ini adalah H1: *Military leadership* berpengaruh terhadap budaya organisasi Bekangdam XII/Tpr, H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit Bekangdam XII/Tpr. H3: *Military Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr, H4: Budaya Organisasi memediasi pengaruh *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr, H5; Remunerasi memoderasi pengaruh *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa skor rata-rata tanggapan responden untuk masing-masing variabel yaitu pada variabel *Military Leadership* diperoleh rata – rata 4,39, variabel Budaya organisasi diperoleh rata – rata 4,40, variabel Remunerasi diperoleh rata – rata 4,26 dan variabel Kinerja diperoleh rata – rata 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki penilaian yang tinggi dari responden. Kemudian untuk hasil uji hipotesis yaitu. H1: *Military leadership* memiliki berpengaruh posisif signifikan terhadap budaya organisasi Bekangdam XII/Tpr, H2: Budaya organisasi memiliki berpengaruh posisif signifikan terhadap kinerja prajurit Bekangdam XII/Tpr. H3: *Military Leadership* berpengaruh posisif signifikan terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr, H4: Budaya Organisasi berpengaruh posisif signifikan memediasi pengaruh *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr, H5; Remunerasi berpengaruh posisif signifikan memoderasi pengaruh *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan hasil akhir penelitian yaitu sebagai berikut:

1. *Military leadership* memiliki berpengaruh posisif signifikan terhadap budaya organisasi Bekangdam XII/Tpr,
2. Budaya organisasi memiliki berpengaruh posisif signifikan terhadap kinerja prajurit Bekangdam XII/Tpr.
3. *Military Leadership* memiliki pengaruh posisif signifikan terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr,

4. Budaya Organisas memiliki pengaruh posisif signifikan memediasi pengaruh *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr,
5. Remunerasi memiliki pengaruh posisif signifikan memoderasi pengaruh *Military Leadership* terhadap Kinerja Prajurit Bekangdam XII/Tpr.

Untuk meningkatkan kinerja prajurit di Bekangdam XII/Tpr, beberapa langkah strategis dapat dilakukan. Pertama, penting untuk memperkuat implementasi gaya kepemimpinan militer yang efektif melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan secara berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas kepemimpinan yang mampu mendorong penguatan budaya organisasi dan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Kedua, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan budaya organisasi dengan memastikan bahwa nilai-nilai dan norma kerja diterapkan secara konsisten di setiap level organisasi baik level perwira, bintara dan tam-tama. Langkah ini dapat dilakukan melalui program pembinaan, diskusi tim, dan evaluasi rutin. Ketiga, remunerasi yang adil dan kompetitif harus terus dikembangkan, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan prajurit tetapi juga sebagai alat motivasi yang memperkuat loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel baru yang berpotensi memengaruhi kinerja prajurit, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau inovasi organisasi, guna memberikan wawasan yang lebih komprehensif. Penelitian juga dapat dilakukan pada organisasi militer lainnya atau sektor sipil dengan karakteristik berbeda untuk menguji relevansi dan penerapan temuan ini di lingkungan lain. Selain itu, pendekatan metodologi campuran (mixed methods) dapat digunakan untuk menggali lebih dalam aspek-aspek kualitatif, seperti persepsi dan pengalaman prajurit, yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya melalui analisis kuantitatif.

THESIS SUMMARY

THE INFLUENCE OF MILITARY LEADERSHIP ON SOLDIER PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS MEDIATION AND REMUNERATION AS MODERATION IN BEKANGDAM XII/TPR

1. Introduction

a. Background

Bekangdam XII/Tpr is one of the units of the military organization's implementing agency that has an important role in supporting the main task in the field of supply and transportation or logistics within Kodam XII/Tpr. In practice, Bekangdam XII/Tpr faces various challenges, such as budget constraints, rapid technological developments, dynamic and evolving operational needs, and demands to improve performance efficiency and effectiveness. To face these challenges, the performance role of Bekangdam XII/Tpr soldiers is very important and vital to support the duties and functions of Bekangdam XII/Tpr in providing services in the area of Kodam XII/Tpr. Based on the author's observations while on duty at Bekangdam XII/Tpr, the performance of soldiers has not been fully optimized.

Some of the problems observed include: (1) Some soldiers still tend to stick to existing routines and procedures, lacking proactivity in proposing ideas for improvement when in Meeting Activities, meetings / Hours and; (2) Performance that is often hampered by bureaucracy and long chains of command (3) Limited budgets and resources are an excuse to delay or limit performance; (4) Lack of appreciation and appreciation for soldiers who show good performance; (5) Not yet optimal knowledge sharing mechanisms, learning from experience, so that performance tends to be irregular and unsustainable The main problem to be studied in this study is how Military Leadership affects the performance of military soldiers, taking into account the mediating role of organizational culture and moderation of remuneration. This issue is important to study given the urgency of the performance and competitiveness of military-based organizations in the era of disruption.Performance was chosen as the dependent variable because of its crucial role in creating a sustainable competitive advantage for the organization.Military Leadership was chosen as the independent variable because of its potential in driving the performance of military soldiers.Organizational culture was chosen as the mediator variable because of its role in influencing the relationship between leadership and performance.Given the unique characteristics of organizational culture in the military which is identical to the hierarchy and strong lines of command between leadership elements and subordinates, Remuneration was chosen as the moderator variable because of its potential in strengthening the influence of leadership on soldier performance.

b. Research Objectives

1. To test and analyze the effect of Military leadership on the organizational culture of Bekangdam XII/Tpr.
2. To test and analyze the effect of organizational culture on the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers.
3. To test and analyze the effect of Military leadership on the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers.

4. To test and analyze the effect of the mediating role of organizational culture on the effect of Military leadership on the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers.
5. To test and analyze the effect of the moderating role of remuneration on the effect of Military leadership on the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers.

2. Research Methodology

This study uses a quantitative approach and the instrument used to collect data using a questionnaire. The type of research used in this study is associative causal research aims to determine the cause-and-effect relationship between the independent variable and the dependent variable, as well as the role of mediation and moderation variables in the relationship. The sampling technique used is simple random sampling, where each member of the population has the same opportunity to be selected as a sample The hypotheses in this study are H1: Military leadership affects the organizational culture of Bekangdam XII/Tpr, H2: Organizational culture affects the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers. H3: Military Leadership affects the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers, H4: Organizational Culture mediates the effect of Military Leadership on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Soldiers, H5; Remuneration moderates the effect of Military Leadership on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Soldiers..

3. Results and Discussion

The results of hypothesis testing show that based on the results of descriptive analysis in this study, it is concluded that the average score of respondents' responses for each variable, namely the Military Leadership variable obtained an average of 4.39, the organizational culture variable obtained an average of 4.40, the Remuneration variable obtained an average of 4.26 and the Performance variable obtained an average of 4.48. This shows that all variables in this study have high ratings from respondents. Then for the results of hypothesis testing, namely. H1: Military leadership has a significant positive effect on the organizational culture of Bekangdam XII/Tpr, H2: Organizational culture has a significant positive effect on the performance of Bekangdam XII/Tpr personnel. H3: Military Leadership has a significant positive effect on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Personnel, H4: Organizational Culture has a significant positive effect mediating the effect of Military Leadership on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Personnel, H5; Remuneration has a significant positive effect moderating the effect of Military Leadership on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Personnel.

4. Conclusion and Suggestion

Based on the research conducted, the researcher concluded the final results of the study as follows:

1. Military leadership has a significant positional effect on the organizational culture of Bekangdam XII/Tpr,
2. Organizational culture has a significant positive effect on the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers.
3. Military Leadership has a significant positive effect on the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers,
4. Organizational culture has a significant positive effect mediating the effect of Military Leadership on the performance of Bekangdam XII/Tpr soldiers,
5. Remuneration has a significant positive effect moderating the effect of Military Leadership on the Performance of Bekangdam XII/Tpr Soldiers.

To improve the performance of soldiers in Bekangdam XII/Tpr, several strategic steps can be taken. First, it is important to strengthen the implementation of an effective military leadership style through continuous leadership training and development. This aims to maintain the quality of leadership that is able to encourage the strengthening of organizational culture and improve individual and team performance. Second, organizations need to pay more attention to the management of organizational culture by ensuring that work values and norms are consistently applied at every level of the organization at the officer, non-commissioned officer and enlisted level. This can be done through coaching programs, team discussions and regular evaluations. Third, fair and competitive remuneration must continue to be developed, not only to meet the needs of soldiers but also as a motivational tool that strengthens loyalty and dedication to the organization. For future research, it is recommended to add new variables that could potentially affect soldier performance, such as work motivation, job satisfaction, or organizational innovation, to provide more comprehensive insights. Research can also be conducted in other military organizations or civilian sectors with different characteristics to test the relevance and applicability of these findings in other environments. Additionally, a mixed