

Nasionalis, Patriotik, dan Heroik: Cerminan NKJA pada Pegawai Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Wina Driyan Pradana¹, Davit Bagus Triyantoro², Murwani Eko Astuti³, Edhy Tri Cahyono⁴, Adi Heryadi⁵

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Indonesia

E-mail: winadriyanpradana@gmail.com¹, davitbgt@gmail.com², murwaniastuti@gmail.com³, etcahyono@gmail.com⁴, adiheryadi16@gmail.com⁵

Article History:

Received: 19 Januari 2026

Revised: 20 Maret 2026

Accepted: 02 April 2026

Keywords: Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani (NKJA); Nasionalis; Patriotik; Heroik; Budaya Organisasi

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pegawai Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta mendalami Nasionalis, Patriotik, dan Heroik yang merupakan inti dari Nilai-Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani sebagai tuntunan bagi para pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Dimensi NKJA terdiri dari Nasionalis yang meliputi toleransi, adaptif, budi pekerti, dan cinta Tanah Air, dimensi Patriotik yang meliputi berani, rela berkorban, taat aturan, dimensi Heroik meliputi role model, tanggung Jawab, dan prestatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang berfokus pada kategorisasi data penelitian. Responden penelitian ini berjumlah N=120 yang terdiri dari tiga unit kerja yaitu pegawai FES (Fakultas Ekonomi dan Sosial), FTTI (Fakultas Teknik dan Teknologi Informasi), FKES (Fakultas Kesehatan) dan Rektorat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata dimensi nasionalis yang meliputi toleransi (4.00/Tinggi), adaptif (4.30/Tinggi), budi pekerti (4.35/Tinggi), dan cinta tanah air (4.25/Tinggi), dimensi patriotik yang meliputi berani (4.15/Tinggi), rela berkorban (4.20/Tinggi), taat aturan (4.10/Tinggi), dimensi heroik meliputi role model (4.05/Tinggi), tanggung jawab (4.25/Tinggi), dan prestatif (4.20/Tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai tergolong mempunyai nilai NKJA yang tinggi dalam implementasi aktivitas sehari-hari didalam lingkup organisasi. Namun, hasil ini perlu dijaga supaya dalam jangka waktu yang lama, pegawai tetap konsisten dengan yang sudah dilakukan.

PENDAHULUAN

Nasionalis, Patriotik, dan Heroik merupakan inti dari Nilai-Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani yang menjadi tuntunan bagi para pegawai Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Bantam et al., 2024). Nilai-Nilai

Kejuangan Jenderal Achmad Yani mempunyai nilai-nilai kepahlawanan yang diintegrasikan ke dalam kehidupan kampus, terutama di lingkungan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta (Unjaya). Unjaya merupakan salah satu Universitas Swasta di Yogyakarta yang terbentuk tahun 2018, dari hasil penggabungan Sekolah Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta dengan STMIK Jenderal Achmad Yani Yogyakarta dan dengan penambahan beberapa program studi baru. Universitas ini berada di bawah payung Yayasan Kartika Eka Paksi, yang merupakan Yayasan milik Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD). Unjaya sebagai perguruan tinggi, mempunyai tugas pokok melaksanakan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk pencapaian hal tersebut Unjaya telah menyusun visi dan misi, yang dikuatkan dengan budaya organisasi dengan kata kunci Unggul, Terdepan, dan Mewarisi Nilai-Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani (NKJA). NKJA yang dimaksud yaitu Nasionalis, Patriotik dan Heroik. Budaya organisasi ini menjadi faktor penting bagi sebuah organisasi dalam mengelola mahasiswa sebagai insan pembelajar (Bantam et al., 2016).

NKJA di Unjaya terjewantahkan ke dalam tiga dimensi yaitu Nasionalis, Partriotik dan Heroik (Agustina et al., 2024; Agustina & Prahesti, 2024; Bantam et al., 2016, 2024). Awalnya, nasionalisme diartikan sebagai kecintaan terhadap tanah air yang definisinya kurang relevan dengan persoalan masa kini karena masih bergelut dengan persoalan penjajahan dan kemerdekaan (Kusumawardani & Faturochman, 2004). Kemudian definisi nasionalisme berkembang mencakup konteks yang lebih luas yang berkaitan dengan kesamaan menjadi warga negara dari semua etnis dan budaya dalam suatu bangsa. Nasionalisme merupakan salah satu dari nilai kejuangan Jenderal Achmad Yani. Nasionalisme dalam nilai kejuangan Jenderal Achmad Yani merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan dengan mendasarkan diri pada kesadaran dan semangat cinta tanah air, memiliki kebanggaan sebagai bangsa, memelihara kehormatan bangsa, dan memiliki rasa solidaritas (Lowney, 2005). Patriotisme merupakan suatu wujud nyata (perilaku) yang dapat diamati dan dinilai yang merupakan perwujudan dari nasionalisme. Seseorang yang mempunyai nasionalisme yang tinggi akan berupaya sekuat tenaga untuk memberikan yang terbaik baginegara Indonesia dalam wujud bela negara. Sebagai seorang mahasiswa wujud dari bela negara adalah dengan bersungguh-sungguh berupaya dengan menggunakan segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai profil lulusan (Agustina et al., 2024; Agustina & Prahesti, 2024).

Chris Lowney (2005) menegaskan bahwa seorang teladan dengan jiwa heroik memberikan energi kepada diri sendiri dan orang lain (Nurcahyaningtyas, 2005). Dalam sebuah gaya kepemimpinan heroik yang secara internal muncul suatu cara hidup, tindakan yang memahami kekuatan, kelemahan, nilai-nilai diri, kepercayaan diri, mampu beradaptasi dengan perkembangan, melibatkan orang lain dengan sikap positif, mengedepankan sikap cinta kasih, dan konsisten. Nurcahyaningtyas mengatakan bahwa heroik tercermin pada pemimpin yang bertanggung jawab tidak hanya pada

dirinya sendiri, namun juga seluruh bawawahn yang dipimpin (Bantam & Pradana, 2024; Driyan Pradana et al., 2023; Puspita Sari & Pradana, 2024). Sejatinya, perilaku heroik tidak hanya muncul pada seorang pemimpin, namun seluruh pegawai dengan tingkat paling bawah tercermin dengan bagaimana sikap saling membantu dengan pegawai yang lain. Sebagai seorang pegawai, praktik baik di dalam organisasi perlu dilakukan, agar tercipta suasana kerja yang kondusif. NKJA merupakan nilai-nilai yang wajib dilakukan internalisasi sebagai sebuah budaya organisasi yang berdampak pada operasional organisasi terutama bagaimana sikap pegawai baik saat bekerja maupun diluar jam kerja. Dengan NKJA yang dipegang teguh dan berimbas pada

lingkungan kerja serta perilaku disiplin lebih jauh hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai (Ertosun & Adiguzel, 2018). Lebih lanjut, apabila NKJA dapat diinternalisasi menjadi personal value pegawai maka dapat berpotensi menjadi pendorong optimalisasi kinerja (Alsafadi & Altahat, 2021; Desa et al., 2021) dan bahkan dapat meningkatkan komitmen ketika terdapat kecocokan NKJA dengan personal value pegawai (Harefa & Dirbawanto, 2024; Ratih & Najicha, 2021).

Permasalahan yang muncul adalah sejauh mana NKJA tercermin dalam perilaku sehari-hari pegawai Unjaya. Perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui posisi internalisasi NKJA pada pegawai sebagai bahan evaluasi untuk menjadi dasar penentuan kebijakan dan program internalisasi NKJA pada pegawai Unjaya. Pendekatan pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis deksriptif dilakukan untuk mengetahui prosentase NKJA yang tercermin dalam perilaku sehari-hari pegawai Unjaya.

State of the art atau kebaruan dari penelitian ini adalah penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya seperti Jayanti & Pusvitasari tahun 2021 yang meneliti NKJA dengan perspektif mahasiswa menggunakan sebelas aspek nilai yaitu gigih mencapai prestasi, jiwa kepemimpinan, mengutamakan kemerdekaan, pantang menyerah, patriotisme, heroisme, rela berkorban, tanpa pamrih, berani, nasionalisme, dan inovatif (Bantam et al., 2024; Jayanti & Pusvitasari, 2021). Selanjutnya, penelitian lain yang mengidentifikasi tentang nasionalis, heroik dan patriotic dilakukan oleh Ratih dan Najicha tahun 2021 menggunakan metode penelitian berupa studi literatur yang menunjukkan bahwa pemahaman wawasan nusantara mempunyai peran yang strategis dalam membangkitkan jiwa nasionalisme terhadap warga negara di tengah-tengah era globalisasi (Bantam & Pradana, 2024; Harefa & Dirbawanto, 2024; Ratih & Najicha, 2021). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Bantam dkk tahun 2024 meneliti NKJA dalam perspektif mahasiswa dengan menggunakan 3 dimensi nasionalis, patriotic, dan heroic yang menunjukkan prosentase gambaran NKJA mahasiswa Unja. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini berfokus pada perspektif pegawai Unjaya dengan 3 dimensi nasionalis patriotik, dan heroik. Penelitian ini akan memberikan informasi yang lebih luas dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang mencakup kepegawaian Unjaya pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (Subhaktiyasa et al., 2025). Peneliti mengadopsi item pengukuran NKJA dengan dimensi nasionalis, patriotik, dan heroik dari penelitian Bantam tahun 2024 (Bantam et al., 2024). Dimensi nasionalis terdiri dari 4 aspek yaitu toleransi, adaptif, budi pekerti, dan cinta tanah air dengan total sebanyak 12 aitem pengukuran. Selanjutnya, dimensi patriotik terdiri dari 3 aspek meliputi rela berkorban, taat aturan, dan berani dengan total 14 aitem pengukuran. Lebih lanjut, dimensi heroik terdiri dari 3 aspek meliputi role model, tanggung jawab, dan prestatif dengan total 15 aitem pengukuran. Berikut Aitem pertanyaan penelitian terlihat pada table 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. Item Pertanyaan

Dimensi	Indikator	Aitem
Nasionalis	Toleransi 1	Saya mendengarkan ketika rekan kerja menyampaikan pendapat walaupun tidak sejalan dengan saya
	Toleransi	Saya memiliki rekan kerja akrab yang berasal dari berbagai budaya

Dimensi	Indikator	Aitem
	2	
	Toleransi 3	Saya menunggu rekan kerja untuk selesai beribadah sebelum mengerjakan pekerjaan bersama-sama
	Adaptif 1	Saya berkontribusi dalam pekerjaan tim hingga tuntas walaupun merasa tidak cocok dengan anggota tim lain
	Adaptif 2	Saya selalu menyesuaikan ketika ada perubahan jadwal atau ada perubahan pekerjaan yang diberikan atasan
	Adaptif 3	Saya mempelajari hal-hal baru sendiri, termasuk teknologi baru, untuk menunjang kelancaran bekerja
	Adaptif 4	Saya mempelajari budaya lain agar bisa menempatkan diri ketika berkomunikasi dengan rekan kerja yang berbeda budaya dengan saya
	Budi Pekerti 1	Saya menyapa rekan kerja yang saya kenal ketika sedang berpapasan
	Budi Pekerti 2	Saya membayar dengan jumlah yang benar ketika membeli jajan di kantin kejujuran
	Budi Pekerti 3	Saya menemani rekan kerja ketika rekan kerja saya mengalami kesulitan atau kesedihan
	Cinta Tanah Air 1	Saya memiliki barang buatan dalam negeri lebih banyak dibandingkan barang buatan luar negeri
	Cinta Tanah Air 2	Saya memberikan masukan atau perbaikan ketika ada teman yang menggunakan bahasa Indonesia dengan kurang tepat
Patriotik	Berani 1	Saya dapat mengutarakan pendapat saya di muka umum
	Berani 2	Saya berjuang dengan segala kemampuan dan keahlian saya demi keberhasilan
	Berani 3	Saya mampu berkerja sama dengan orang lain dalam tim.
	Berani 4	Saya dapat memimpin rapat kordinasi dalam setiap kepanitian acara di kampus
	Berani 5	Saya dapat menerima dan menyelesaikan tugas yang diberikan
	Rela berkorban 1	Saya siap bekerja lembur demi terselesainya tugas dan kewajiban
	Rela berkorban 2	Saya mampu memprioritaskan tugas yang harus dikerjakan lebih dahulu
	Rela berkorban 3	Saya dapat mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi
	Rela	Saya bersedia dan ikhlas memberikan sebagian uang, tenaga dan pikiran

Dimensi	Indikator	Aitem
	berkorban 4	saya untuk membantu orang lain
	Rela berkorban 5	Menurut saya memberikan bantuan lebih baik daripada menerima bantuan
	Taat Aturan 1	Saya selalu menutup kran air setelah mencuci tangan di kamar mandi
	Taat Aturan 2	Saya selalu menyusun kata-kata yang baik dan santun ketika hendak membuat janji temu dengan orang lain
	Taat Aturan 3	Saya selalu masuk kelas dengan tepat waktu
	Taat Aturan 4	Saya selalu memakai pakaian yang sopan ketika berada di lingkungan kampus maupun di luar kampus
Heroik	Role Model 1	Saya sering mengorbankan waktu pribadi untuk membantu orang lain
	Role Model 2	Saya tetap tenang dalam situasi bahaya
	Role Model 3	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan yang lebih besar
	Role Model 4	Saya sering melakukan tindakan kebaikan tanpa mnegharapkan imbalan apapun
	Role Model 5	Saya adalah contoh dari integrotas dan kejujuran
	Tanggung Jawab 1	Saya sering berusaha memahami kebutuhan dan masalah orang lain
	Tanggung Jawab 2	Saya bersedia mengorbankan diri sendiri demi menjalankan tanggung jawab
	Tanggung Jawab 3	Saya tetap berusaha menjalankan tanggung jawab meskipun menghadapi kesulitan
	Tanggung Jawab 4	Saya selalu bertindak jujur dalam menjalankan tanggung jawab
	Tanggung Jawab 5	Saya selalu proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang dihadapi orang lain
	Prestatif 1	Saya mampu menemukan solusi inovatif untuk masalah yang kompleks
	Prestatif 2	Saya tidak pernah menyerah sampai tujuan saya tercapai
	Prestatif 3	Saya memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat sekitar saya
	Prestatif 4	Saya memotivasi orang lain untuk berusaha lebih keras dalam meraih cita-cita

Seluruh aitem yang digunakan telah lolos tes validitas dan reliabilitas dengan pengujian

kolomogorov smirnov dan cronbach alphe menggunakan SPSS. Penelitian ini diikuti oleh N=120 responden yang terbagi menjadi 3 unit kerja didalam organisasi. Dalam penelitian ini Ketua peneliti bertugas dalam persiapan penelitian, persiapan alat ukur, pengumpulan data. Anggota peneltiti dengan latar belakang psikologi bertugas menyiapkan alat ukur dan menganalisis data. Ketua dan anggota peneliti bekerjasama dalam membuat luaran penelitian dibantu oleh anggota mahasiswa. Selain itu, anggota mahasiswa terlibat dalam proses pengumpulan data, analisis data dan pembuatan luaran terkhusus poster penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 120 responden dengan skala penilaian Likert 1–5, yang mencerminkan tingkat kesetujuan terhadap pernyataan dalam sembilan subdimensi nilai kejuangan. Setiap subdimensi merepresentasikan tiga dimensi utama, yaitu Nasionalis, Patriotik, dan Heroik. Sebaran responden dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Sebaran Responden

Unit Kerja	Jumlah Responden	Lama Bekerja				
		< 1 Tahun	1 - 2 Tahun	2 - 3 Tahun	3 - 5 Tahun	> 5 Tahun
FES	35	6	6	6	6	11
FTTI	15	2	2	5	4	2
REKTORAT	35	9	9	7	7	3
FKES	35	9	5	8	10	3
TOTAL	120					

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat total 120 responden yang berasal dari empat unit kerja, yaitu Fakultas Ekonomi dan Sosial (FES) sebanyak 35 responden, Fakultas Teknologi dan Teknik Informatika (FTTI) sebanyak 15 responden, Rektorat sebanyak 35 responden, dan Fakultas Kesehatan (FKES) sebanyak 35 responden. Setiap unit kerja diklasifikasikan berdasarkan lama bekerja, yang terdiri atas lima kategori, yaitu kurang dari 1 tahun, 1–2 tahun, 2–3 tahun, 3–5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Secara keseluruhan, distribusi masa kerja responden menunjukkan bahwa kategori 3–5 tahun memiliki proporsi tertinggi, yaitu sebesar 22,5%, diikuti oleh kategori < 1 tahun dan 2–3 tahun yang masing-masing memiliki proporsi 21,7%. Sementara itu, kategori 1–2 tahun mencatat 18,3%, dan kategori > 5 tahun memiliki proporsi paling rendah sebesar 15,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada masa kerja awal hingga menengah, dengan jumlah karyawan senior yang telah bekerja lebih dari lima tahun relatif sedikit. Secara umum, data ini menggambarkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 2 hingga 5 tahun, yang menunjukkan dominasi tenaga kerja pada tahap pertengahan karier. Unit kerja FES menonjol dengan banyaknya pegawai berpengalaman, sedangkan FTTI dan Rektorat menunjukkan komposisi pegawai yang lebih muda. Hal ini menandakan adanya keberagaman pengalaman kerja antarunit yang dapat menjadi potensi dalam pengembangan organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, hasil analisis kategorial dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Hasil Data Kategorial

Dimensi	Subdimensi	Rata-rata	Kategori
Nasionalis	Toleransi	4	Tinggi

Dimensi	Subdimensi	Rata-rata	Kategori
	Adaptif	4,3	Tinggi
	Budi Pekerti	4,25	Tinggi
	Cinta Tanah Air	4,35	Tinggi
Rata-rata Nasionalis		4,23	Tinggi
Patriotik	Berani	4,15	Tinggi
	Rela Berkorban	4,2	Tinggi
	Taat Aturan	4,1	Tinggi
Rata-rata Patriotik		4,15	Tinggi
Heroik	Role Model	4,05	Tinggi
	Tanggung Jawab	4,25	Tinggi
	Prestatif	4,2	Tinggi
Rata-rata Heroik		4,17	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis terhadap tiga dimensi utama, yaitu Nasionalis, Patriotik, dan Heroik, diperoleh bahwa seluruh dimensi berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata keseluruhan di atas 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki sikap kebangsaan dan nilai karakter yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dimensi Nasionalis, diperoleh rata-rata 4,23 (kategori tinggi), menunjukkan bahwa responden memiliki rasa cinta tanah air, sikap toleransi, dan budi pekerti yang baik. Subdimensi dengan skor tertinggi adalah Cinta Tanah Air (4,35), yang menggambarkan adanya rasa bangga terhadap bangsa dan negara serta kesediaan untuk berkontribusi bagi kemajuan bersama. Sementara itu, subdimensi Toleransi (4,00) menjadi yang terendah dalam dimensi ini, meskipun masih tergolong tinggi, mengindikasikan bahwa aspek penerimaan terhadap perbedaan masih dapat terus diperkuat melalui kegiatan yang menumbuhkan empati dan kerja sama lintas latar belakang.

Selanjutnya, pada dimensi Patriotik, nilai rata-rata mencapai 4,15 (kategori tinggi). Hal ini menggambarkan bahwa responden memiliki jiwa keberanian, ketaatan terhadap aturan, serta semangat rela berkorban yang baik. Subdimensi dengan skor tertinggi adalah Rela Berkorban (4,20), menunjukkan kesediaan individu untuk mendahulukan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Namun demikian, subdimensi Taat Aturan (4,10) masih dapat ditingkatkan melalui internalisasi nilai disiplin dan integritas dalam aktivitas sehari-hari, baik di lingkungan kerja maupun sosial. Sementara itu, dimensi Heroik memperoleh rata-rata 4,17 (kategori tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki karakter tangguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada prestasi. Subdimensi Tanggung Jawab (4,25) menjadi yang tertinggi, menandakan bahwa individu mampu menjalankan amanah dengan baik dan dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Role Model (4,05) menjadi subdimensi dengan nilai paling rendah di antara ketiganya, yang berarti bahwa upaya menjadi teladan bagi orang lain masih dapat terus ditingkatkan melalui keteladanan sikap dan konsistensi perilaku positif. Secara umum, hasil ini menggambarkan bahwa ketiga dimensi karakter — nasionalis, patriotik, dan heroik — telah terbentuk dengan baik di kalangan responden. Namun, masih terdapat ruang untuk penguatan terutama dalam aspek toleransi, ketaatan terhadap aturan, dan keteladanan (role model) agar nilai-nilai kebangsaan tersebut dapat diimplementasikan secara lebih konsisten dalam kehidupan sehari-hari.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Nilai-Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani (NKJA) yang meliputi dimensi Nasionalis, Patriotik, dan Heroik telah terinternalisasi dengan baik dalam perilaku sehari-hari pegawai Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. Ketiga dimensi tersebut berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan kuatnya kesadaran kebangsaan, semangat pengabdian, serta tanggung jawab dan orientasi kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dan pencapaian visi institusi. Hal ini menegaskan bahwa NKJA telah berfungsi sebagai budaya organisasi yang menjadi pedoman perilaku kerja, meskipun masih terdapat ruang penguatan pada aspek toleransi, ketaatan terhadap aturan, dan keteladanan agar implementasi nilai berlangsung lebih konsisten dan berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Unjaya terus memperkuat internalisasi NKJA melalui kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi, seperti pelatihan berbasis nilai, penguatan keteladanan pimpinan, serta evaluasi berkala terhadap penerapan nilai dalam perilaku kerja. Selain itu, integrasi NKJA dalam sistem penilaian kinerja dan pengembangan karier pegawai dapat dipertimbangkan agar nilai-nilai tersebut semakin melekat sebagai personal value.

Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan penggunaan pendekatan metodologis yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau mixed methods, guna menggali lebih dalam proses internalisasi NKJA dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian lanjutan juga dapat mengkaji hubungan antara NKJA dengan variabel lain, seperti kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, serta memperluas subjek penelitian ke institusi pendidikan tinggi lain guna memperoleh generalisasi temuan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, S. A., Anditya, A. W., Sumiyarini, R., Setiawan, A. A., & Kusumanintyas, K. (2024). *Modul Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani*. Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.
- Agustina, S. A., & Prahesti, R. (2024). *Panduan untuk Dosen Pembelajaran Berbasis Proyek: Mata Kuliah Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani dan Pendidikan Pancasila*. Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Bantam, D. J., Nugraha, D. A., & Sa'adah, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Knowledge Management pada Perusahaan Pengguna SAP. *Psikologia*, 21(1), 12–24.
- Bantam, D. J., & Pradana, W. D. (2024). *Trust in Leaders and Organizational Commitment Study in Generation Z*. 3(2), 63–66. <https://doi.org/10.51773/sssh.v3i2.282>
- Bantam, D. J., Prawita, E., Triyantoro, D. B., Pertiwi, D. S., Yuliasari, H., Pusvitasari, P., Cahyono, E. T., Mudiparwanto, W. A., Sulistiyantor, D., & Syah, M. E. (2024). Gambaran Nilai-Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani Berdasarkan Dimensi Nasionalis, Patriotik, dan Heroik pada Mahasiswa Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(4), 385–398.

- Desa, N. M., Asaari, M. H. A. H., & Idris, S. (2021). Personal Values and Organizational Commitment among Administrative Employees of a Public University. *International Journal of Asian Social Science*, 11(7), 333–344.
- Driyan Pradana, W., Dian, :, & Bantam, J. (2023). ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI KEPERCAYAAN GENERASI Z KEPADA PEMIMPINNYA DALAM LINGKUNGAN KERJA VIRTUAL. In *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)* (Vol. 1, Issue 2). Bulan Desember Tahun.
- Ertosun, G., & Adiguzel, Z. (2018). *Leadership, Personal Values and Organizational Culture*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77622-4_3
- Harefa, C., & Dirbawanto, N. (2024). The Influence of Person Job Fit and Person Organization Fit on Organizational Commitment. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3, 887–898.
- Jayanti, A. M., & Pusvitasari, P. (2021). Persepsi Mahasiswa terhadap Nilai-Nilai Kejuangan Jenderal Achmad Yani. *Journal of Psychological Perspective*, 3(1), 1–6.
- Kusumawardani, A., & Faturachman. (2004). Nasionalisme. *Buletin Psikologi*, 12(2), 61–72.
- Lowney, C. (2005). *Heroic Leadership*. Loyola Press.
- Nurchayaningtyas. (2005). Kepemimpinan yang Heroik. *KINERJA*, 9(2), 173–175.
- Puspita Sari, W., & Pradana, W. D. (2024). The Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees of PDAM Madiun Regency. *Journal of Agriprecision & Social Impact*, 1(2).
- Ratih, L. D., & Najicha, F. U. (2021). Wawasan Nusantara sebagai Upaya Membangun Rasa dan Sikap Nasionalisme Warga Negara: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*, 10(2), 59–64.
- Subhaktiyasa, P. G., Candrawati, S., Sumaryani, N., Sunita, N., & Syakur, A. (2025). Penerapan Statistik Deskriptif: Perspektif Kuantitatif dan Kualitatif. *Emasains : Jurnal Edukasi Matematika Dan Sains*, 14. <https://doi.org/10.59672/emasains.v14i1.4450>