

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya

Shendy Citra Iswandari¹⁾

Budi Wahono²⁾

Abdullah Syakur Novianto³⁾

Email : Enakmembacah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study points to look at the impact of human assets, working environment conditions and authority fashion on the work execution of officers in Ajendam V Brawijaya. The inquire about strategy utilized is quantitative through the utilize of information collection methods within the form of surveys within the shape of Google Frame. The gotten information are analyzed utilizing legitimacy test, unwavering quality test, typicality test, multicollinearity test, variable change test, different relapse test, test T and test F. Inquire about comes about appear that human assets, working environment and administration fashion have a noteworthy impact on the execution of troopers at Ajendam V Brawijaya. In portion, human asset advancement and working conditions have a critical and positive effect on trooper execution. Moreover with administration fashion incorporates a positive and noteworthy impact on trooper execution. This study contributes to understanding the factors that influence soldier performance in the military environment. According to the recommendation, Ajendam V Brawijaya can continue to improve human resource development, create a good working environment and adopt the right leadership style to maximize the performance of soldiers. For future researchers, it is advisable to expand the population and develop sampling techniques and use more diverse references to reinforce research findings.

Keywords: Human Resources, Work Environment, Leadership, and Soldier Performance

Pendahuluan

Dalam dunia organisasi, institusi merupakan entitas formal yang memiliki tujuan dan misi yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan tersebut amat bergantung terhadap sejumlah aspek, satu diantaranya ialah pengelolaan SDM (sumber daya manusia) yang efektif. Manajemen SDM menjadi suatu aspek terpenting guna memastikan institusi berkinerja optimal. Sumber daya manusia bukan hanya elemen penting dalam struktur institusi, tetapi juga merupakan kekuatan penggerak utama di balik jalannya seluruh aktivitas dan proses organisasi.

Dalam konteks institusi, kualitas SDM memiliki peran sentral dalam membentuk kinerja institusi secara keseluruhan. Kemampuan, kecakapan, dan pengetahuan para anggota institusi menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Price (2011), pengembangan SDM menjadi langkah efisien dan strategis guna memicu inovasi dan pemikiran baru dalam mengelola SDM.

Tidak hanya kualitas SDM, lingkungan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dalam institusi. Pandangan Nudyansah (2009) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tercipta berperan penting dalam membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen yang memperhatikan baik SDM maupun lingkungan kerja akan mampu mengoptimalkan kinerja institusi.

Namun, terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja institusi, yakni gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan anggota institusi menuju kesuksesan. Setiap pemimpin memiliki pendekatan unik dalam mengelola timnya, dan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja menjadi kunci dalam meraih kesuksesan organisasi.

Melihat pentingnya faktor-faktor tersebut, penelitian ini difokuskan pada institusi khusus, yaitu Ajendam V Brawijaya, sebuah bagian dari TNI AD yang mempunyai wewenang dan tugas unik. Dalam konteks ini, prajurit TNI memiliki peran vital dalam menjalankan tugas-tugas penting, terutama dalam tahap penjarangan pertama calon prajurit TNI AD. Memahami bahwa dedikasi kinerja prajurit TNI merupakan unsur kunci dalam menjalankan tugas mereka, penelitian ini ingin menggali lebih dalam tentang pengaruh faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, pengembangan SDM, serta lingkungan kerja pada kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya.

Melalui latar belakang tersebut, penulis mempunyai ketertarikan dalam menjalankan analisis mendalam guna mengukur sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja prajurit TNI. Harapannya hasil riset berikut bisa memberi pemahaman secara jelas tentang bagaimana institusi seperti Ajendam V Brawijaya dapat mengoptimalkan kinerja prajuritnya melalui pengembangan SDM yang baik, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta implementasi gaya kepemimpinan yang efektif.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Sumber Daya Manusia Ajendam V Brawijaya

SDM (sumber daya manusia) merujuk pada kondisi fisik dan kemampuan berpikir individu yang berkembang dari faktor internal maupun lingkungan sosial, dan ini memungkinkannya untuk berinteraksi sebagai makhluk sosial. Konsep SDM melibatkan berbagai aspek, termasuk fisik, pola pikir, dan elemen terpadu lainnya. Dalam perspektif Hasibuan (2003:244), SDM tidak hanya mencakup kemampuan individu dalam berbagai bidang, tetapi juga kreativitas, emosi, keterampilan, pengetahuan, dan akal yang secara bersama-sama perlu dikembangkan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. SDM memiliki peran kunci dalam meningkatkan produktivitas yang efektif dan kompetitif, yang pada akhirnya bertujuan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh institusi.

Strategi meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) menurut M. Hanif Dhakiri (2019) melalui tiga pendekatan utama: pendidikan, pengembangan karir, dan pelatihan kerja di tempat kerja. Peningkatan pembelajaran, khususnya melalui pendidikan terencana, adalah langkah paling umum diambil oleh institusi. Pendidikan berkualitas tinggi membentuk SDM yang kompetitif dan sesuai dengan perkembangan zaman. SDM memegang peranan kunci dalam kesuksesan organisasi, sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kualitas SDM, termasuk:

1. Pendidikan: Kualitas pendidikan memengaruhi kemampuan SDM. Pendidikan yang tinggi menandakan SDM berkualitas, mempersiapkan mereka untuk bersaing dan berkontribusi secara efektif. Pendidikan juga berperan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Lingkungan: Lingkungan mempengaruhi pembentukan karakter individu, baik dari interaksi sosial hingga tempat kerja dan tinggal. Lingkungan yang positif menciptakan individu dengan karakter kuat, siap bersaing, dan tangguh, serta mendukung pengembangan kualitas SDM yang baik.

Perkembangan teknologi yang cepat menawarkan akses mudah terhadap informasi, tetapi mutu SDM yang berkualitas tetap krusial guna mencapai tujuan organisasi. SDM adalah elemen utama yang mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM memerlukan perhatian khusus untuk mengoptimalkan kualitasnya dan mencapai tujuan organisasi. Pentingnya pengelolaan SDM tercermin dalam fakta bahwa meskipun teknologi canggih ada, SDM tetap tidak tergantikan dan memiliki peran vital dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor kualitas SDM, seperti pelatihan, pengembangan, dan insentif, perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen SDM memiliki

tujuan utama, termasuk pemenuhan legalitas organisasi, perencanaan kinerja yang lebih baik, dan peningkatan mutu produk kerja. Peningkatan SDM ialah langkah terpenting untuk memastikan kelancaran proses dan hasil yang maksimal. Setiap aspek dalam manajemen SDM menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi, dan merupakan fondasi perubahan dan langkah-langkah yang direncanakan dengan baik dalam mencapai tujuan tersebut.

Pengembangan SDM, menurut Andrew E. Sikula (2011), adalah serangkaian langkah terstruktur dalam pendidikan yang memerlukan waktu lama untuk memahami teori dan konsep yang mendukung tujuan organisasi. Menurut Soeprihanto, John (2009), pengembangan SDM melibatkan peningkatan pengetahuan dan pemahaman individu untuk mengatasi masalah organisasi dengan pengambilan keputusan. Dengan demikian, pengembangan SDM bertujuan memperbaiki kemampuan manajerial dan meningkatkan penguasaan teori dan konsep untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan SDM khususnya relevan untuk staf atau manajer karena mereka bertanggung jawab dalam pengelolaan organisasi dan pengambilan keputusan efektif.

Manajemen SDM merencanakan strategi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, serta mengatur kinerja dan interaksi organisasi. Menurut Hasibuan (2003), manajemen SDM melibatkan merancang, mengorganisir, mengendalikan, menyatukan pemikiran, dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Pandangan Dessler (2013) menyatakan bahwa manajemen SDM melibatkan praktik dan sikap seperti penerimaan, tes, penggajian, dan promosi karyawan. Tindakan organisasi dalam mengkoordinasikan dan mengelola pekerja secara teliti dan hati-hati guna mewujudkan tujuan yang ditargetkan adalah wujud dari pengembangan SDM. Pengembangan SDM diperlukan dalam organisasi sejak awal dan secara berjenjang untuk mencapai tujuan bersama. Langkah ini melibatkan manajemen dalam memastikan pelaksanaan yang sukses melalui mencermati aspek eksternal dan internal. Aspek internal melibatkan anggota organisasi hingga pimpinan, termasuk:

1. Menyusun visi yang sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Memahami dan mengukur misi organisasi untuk seluruh SDM.
3. Membuat strategi yang teliti untuk mencapai tujuan.
4. Memilih kegiatan dengan cermat sesuai bidang dan bentuk organisasi.
5. Persiapan teknologi aplikasi yang memungkinkan otomatisasi.

Faktor eksternal muncul dari pengaruh luar organisasi, seperti perkembangan teknologi. Organisasi perlu beradaptasi dengan teknologi baru yang berkembang cepat, mempertimbangkan aspek keuangan yang cukup untuk mengikuti perubahan tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor penentu kinerja, bisa meningkatkan jika kondusif. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja digolongkan dalam fisik dan non-fisik, keduanya berhubungan seimbang. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh dorongan intrinsik pekerja, seiring dengan motivasi tinggi untuk berprestasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001). Motivasi ini terkait dengan lingkungan yang memadai dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Budi W. Soetjipto (2004) menyatakan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif/negatif, bahkan berdampak langsung/tdk langsung pada organisasi. Lingkungan kerja mempengaruhi penyelesaian tugas, memerlukan penegasan kondisi. Ini menciptakan interaksi kompleks antara elemen organisasi, lingkungan, dan individu (Fautisno Cardoso Gomes, 2003).

Dalam penelitian Suryadi Perwiro Sentoso (2001), Prof. Myon Woo Lee mengatakan bahwa jiwa kekeluargaan dan semangat gotong royong harus ditanamkan oleh manajemen dalam pekerja agar tercipta hubungan yang baik. Pengembangan inisiatif dan kreativitas juga perlu didorong untuk meningkatkan kualitas kerja. Ini akan menciptakan rasa kekeluargaan dan antusiasme dalam bekerja, yang akan mendukung pencapaian tingkat mutu kinerja yang diinginkan.

Beberapa aspek yang berdampak pada lingkungan kerja berdasarkan Soedarmayanti (2001:21) adalah:

1. Pencahayaan: Pencahayaan yang tidak memadai dapat memperlambat kinerja dan meningkatkan kesalahan pekerjaan, menghambat efisiensi.
2. Polusi Udara: Udara tercemar akan mengganggu kesehatan pekerja, mempengaruhi metabolisme dan kualitas kerja. Lingkungan dengan udara segar dan nyaman mendukung kinerja yang optimal.
3. Kebisingan: Kebisingan mengganggu fokus, komunikasi, dan konsentrasi, sehingga merugikan efisiensi dan kualitas kerja. Lingkungan bebas dari kebisingan penting untuk produktivitas.
4. Keamanan Kerja: Lingkungan yang aman menciptakan rasa tenang bagi pekerja. Ketersediaan peralatan pengamanan yang memadai menjadi faktor penting.
5. Hubungan Karyawan: Hubungan yang positif antar karyawan mempengaruhi kinerja. Hubungan yang penuh kekeluargaan dan harmoni meningkatkan kinerja dengan saling hormat dan dukungan.

Semua faktor ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kualitas kerja yang diinginkan. Menurut Nitisemito (2002), indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Suasana Kerja: Kondisi hubungan antar personal, pencahayaan, kebersihan, alat bantu, dan fasilitas di tempat kerja mencerminkan suasana kerja. Faktor ini memengaruhi efisiensi dan kualitas pekerjaan.
2. Hubungan terhadap Rekan Kerja: Hubungan harmonis terhadap rekan kerja mendukung kinerja pegawai. Keakraban menciptakan kenyamanan dan stabilitas, mengurangi keinginan untuk pindah organisasi.
3. Tersedianya Fasilitas Kerja: Ketersediaan fasilitas yang memadai mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan. Fasilitas lengkap adalah faktor penting untuk mendukung kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, berdasarkan Rivai (2014:42), ialah langkah pimpinan guna memandu anggota menuju tujuan organisasi. Gaya ini meliputi pengelolaan, motivasi, dan bimbingan. Pemimpin yang baik menjadi inspirasi dan berdampak pada perubahan sosial. Gaya kepemimpinan mempengaruhi inovasi, kreativitas, dan kinerja pegawai.

Berbagai gaya kepemimpinan, seperti disebutkan oleh Lippit dan White (Andiwilaga, 2018:66), meliputi:

1. Otokratis: Pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa banyak melibatkan anggota. Kurang cocok untuk kondisi saat ini.
2. Demokratis: Pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kinerja.
3. Afiliasi: Pemimpin menciptakan kedekatan dan komunikasi dengan anggota, menciptakan lingkungan harmonis.
4. Laissez-Faire: Pemimpin memberikan kebebasan pada anggota. Pengawasan minim, berbeda dari otokratis.
5. Transformasional: Pemimpin mendorong inovasi, dorongan maju, dan perubahan perbaikan. Butuh kecerdasan emosi dan komitmen kuat.
6. Transaksional: Pemimpin dan anggota sebagai pihak yang melakukan transaksi. Anggota bekerja untuk imbalan.
7. Situasional: Terbagi menjadi delegasi, partisipasi, menjual, dan memberitahu, sesuai situasi.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Kartono (2008):

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan: Pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan terencana, mempertimbangkan dampak dan konsekuensinya.
2. Kemampuan Memotivasi: Kemampuan membangkitkan potensi bawah sadar pekerja, memenuhi tanggung jawab tugas, serta mencapai tujuan organisasi.

3. Kemampuan Berkomunikasi: Kemampuan menyampaikan pesan, pemikiran, dan kemauan dengan jelas kepada orang lain melalui lisan atau tulisan.
4. Kemampuan Pengendalian: Pemimpin menggunakan kekuasaan dan jabatan dengan bijak, mengendalikan anggota dengan beragam intonasi komunikasi, dan mengarahkan tugas sesuai kepentingan organisasi.
5. Tanggung Jawab: Pemimpin memiliki jiwa tanggung jawab terhadap anggota dan keputusan yang diambil, serta berani menghadapi akibat dari langkah yang diambil.
6. Kemampuan Pengendalian Emosi: Pemimpin harus mampu mengendalikan emosi diri sendiri, mengelola emosi dengan baik, dan mempengaruhi perjalanan organisasi menuju tujuan yang diharapkan.

Kinerja TNI

Kinerja berdasarkan Flippo adalah nilai yang mengukur efektivitas dan efisiensi langkah kerja individu atau organisasi dalam mencapai tujuan. Nilai ini menggambarkan peran serta sumber daya manusia dalam institusi, dan kinerja yang tinggi menunjukkan progresifitas SDM. Kualitas kerja adalah hasil capaian tugas yang dilakukan secara maksimal oleh SDM untuk mendukung tujuan organisasi (Hasibuan, 2006). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hasil kerja adalah nilai pekerjaan yang memuaskan dengan jumlah yang sesuai, berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan. Stephen Robbins menyatakan bahwa kinerja dinilai berdasarkan hasil yang dicapai dibandingkan dengan syarat hasil kerja yang ditentukan sebelumnya oleh organisasi (dalam Pasolong, 2007). Pengertian kinerja mencakup komponen-komponen yang mempengaruhi kontribusi positif SDM pada kemajuan organisasi. Kualitas hasil kerja menjadi indikator penting dalam mengukur pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi, pelatihan, pengembangan kemampuan, dan lingkungan yang nyaman.

Lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan erat karena lingkungan tempat seseorang bekerja dapat mempengaruhi hasil kerja. Kondisi dan situasi di lingkungan kerja dapat memengaruhi efektivitas kinerja seseorang, karena mayoritas waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kemampuan, moral, dan perilaku seseorang, sehingga perlu diperhatikan dan disediakan dengan baik oleh organisasi (Roelofsen dalam Saleem, 2012). Pandangan Steers & Porter (1985) mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja ialah aspek yang dipahami oleh pekerja dalam organisasi, dan faktor seperti ventilasi, penerangan, suara dalam ruangan, dan warna dinding juga memengaruhi kenyamanan pekerjaan serta semangat kerja (Munandar, 1998). Lingkungan yang sehat dan kondusif memberikan kenyamanan dari gangguan fisik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Handoko, 1986).

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak positif bagi semua anggota organisasi, termasuk manajemen dan karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Anoraga, 1992). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja guna meningkatkan kenyamanan, semangat, dan produktivitas para pekerja.

TNI merupakan garda terdepan terhadap negara yang berperan dalam penanganan masalah terkait kebijakan dan keputusan politik negara Indonesia yang bertugas terkait dengan masalah-masalah pertahanan negara. Beberapa fungsi TNI sebagai alat pertahanan negara meliputi:

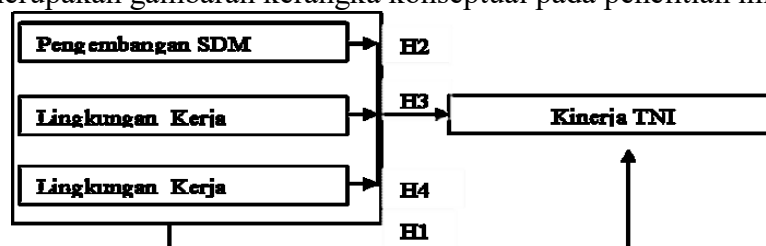
- 1) Menjadi penangkal berbagai bentuk ancaman maupun gangguan yang mampu mengancam keamanan negara, kesatuan kewilayahan, bahkan kedaulatan negara dari berbagai arah.
- 2) Menjadi penindak utama pada setiap ancaman bersenjata maupun militer baik yang berasal dari berbagai arah
- 3) Sebagai pemulih kondisi dan situasi keamanan negara yang memiliki gangguan akibat adanya kericuhan.

Adapun tugas utama TNI adalah menjaga kedaulatan dan kesatuan wilayah Indonesia, melindungi warga negara dari ancaman, serta memastikan keamanan dan keutuhan bangsa. Untuk melaksanakan tugas ini, TNI memerlukan faktor pendukung baik dari internal maupun eksternal.

Adapun parameter kinerja berdasarkan Robbins (2006) adalah :

1. Kualitas Kerja: Menilai hasil pekerjaan dan keterampilan yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas Kerja: Berhasilnya pekerjaan yang diselesaikan dalam jumlah tertentu atau aktivitas yang terlaksana.
3. Ketepatan Waktu: Menilai apakah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal yang direncanakan.
4. Efektivitas: Maksimalisasi penggunaan sumber daya seperti teknologi, uang, bahan baku, dan tenaga kerja dalam pekerjaan organisasi.
5. Kemandirian: Tanggung jawab individu terhadap komitmen dan penyelesaian tugas dalam pekerjaan organisasi.

Berikut merupakan gambaran kerangka konseptual pada penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh Parsial
▲ : Pengaruh Simultan

Hipotesis pada penelitian berikut yaitu :

- H1: Pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan pada kinerja TNI di Ajendam V Brawijaya.
 H2: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan pada kinerja TNI di Ajendam V Brawijaya.
 H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja TNI di Ajendam V Brawijaya.
 H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan pada kinerja TNI di Ajendam V Brawijaya

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mendetailkan data dari sampel dengan analisis statistik untuk menjelaskan kondisi lingkungan penelitian. Dilakukan di Ajendam V Brawijaya, Jl. Belakang RSU No. 1 Klojen, Kota Malang. Lokasi dipilih karena peranannya dalam penerimaan dan pengembangan calon prajurit TNI AD. Penelitian berlangsung 4 bulan, dari pertengahan Februari hingga Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Responden penelitian ini memiliki kriteria utama yaitu personil TNI di lingkungan Ajendam V Brawijaya dari tingkat pangkat Tamtama, Bintara, dan Pama melalui beragam tugas dan jabatan yang dibebankan di kewilayahan Ajendam V Brawijaya. Populasi dalam penelitian berikut ialah semua anggota di lingkungan Ajendam V Brawijaya sebanyak 274 prajurit. Adapun sampelnya ditentukan dengan rumus slovin berikut dengan hasil perhitungannya:



Bersumber perhitungan [redacted] 75 prajurit sebagai sampel penelitian. Pendekatan yang sederhana dipilih di mana keseluruhan anggota populasi mempunyai kesempatan guna dijadikan bagian dari sampel penelitian. Jumlah sampel yang telah ditentukan akan terlibat dalam proses pengumpulan data, di mana setiap variabel akan diukur dalam bentuk angka yang selanjutnya dijalankan analisis memakai metode statistik. Data akan diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh anggota sampel yang telah dipilih.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data primer dihimpun langsung melalui subjek lewat angker dalam bentuk Google Form. Kuesioner berisi pernyataan yang mencakup variabel penelitian dengan pengukuran memakai skala Likert. Skala Likert memberikan pilihan jawaban sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5) guna menggambarkan pendapat subyek pada setiap item (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas : Uji berikut bertujuan guna memastikan bahwa instrumen yang dipakai adalah valid sebagai alat pengukuran data penelitian. Validitas diukur melalui korelasi product moment dari setiap item pernyataan dalam instrumen. Jika nilai korelasi (r) antara item-item dan total skor instrumen melebihi skor korelasi tabel, maka item dikatakan valid.
- Uji Reliabilitas: Uji ini menilai konsistensi jawaban responden, atau seberapa andal instrumen tersebut. Reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen akan memberikan hasil yang konsisten dalam situasi yang serupa. Pengujian dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's alpha, dimana bila skor tersebut melebihi 0,6, maka instrumen dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tahapan uji berikut dimaksudkan guna memenuhi standar kualitas model regresi dan mengatasi asumsi klasik statistik.

- Uji Normalitas: Uji ini menilai apakah data terdistribusi normal dengan uji satu contoh Kolmogorov-Smirnov. Bila taraf signifikansinya $> 0,05$, maka data dianggap terdistribusi normal.
- Uji Multikolinieritas: Tujuan pengujian ini adalah guna mendeteksi korelasi antar variabel dalam model regresi berganda. Bila skor VIF (Variance Inflation Factor) < 10 serta nilai toleransi mendekati 1, maka variabel bebas tidak saling berhubungan.
- Uji Heteroskedastisitas: Uji ini mengevaluasi ketidaksetaraan varian residual dalam model regresi. Uji Glejser digunakan dengan persyaratan bahwa bila taraf probabilitasnya $> 0,05$, maka model dianggap tidak terdampak heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

- Uji Regresi Berganda: Tujuan uji ini adalah mengidentifikasi pengaruh positif atau negatif dari setiap variabel bebas pada variabel terikat.
- Uji F: Uji berikut dipakai guna mengevaluasi apakah secara bersamaan (simultan) semua variabel bebas berpengaruh signifikan pada variabel terikat. Hipotesis diterima bila taraf signifikansinya $F < 0,05$ ataupun $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dalam tingkat signifikansi 5%.

- c. Uji T: Uji berikut bertujuan guna menilai pengaruh parsial tiap-tiap variabel bebas pada variabel terikat. Hasil uji diinterpretasikan berdasarkan nilai signifikansi yang terdapat dalam kolom sig (significance) pada tabel Coefficients. Bila taraf signifikansinya $< 0,05$, maka variabel berpengaruh signifikan.
- d. Koefisien Determinasi (R^2): Uji ini mengukur sejauh mana model regresi bisa menerangkan varians variabel terikat dalam penelitian. Koefisien determinasi mencerminkan kekuatan hubungan diantara variabel independen dan dependen dalam menjelaskan variasi yang diamati.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Perhitungan Statistik

a. Uji Validitas

Hasil dari pengujian validitas instrumen pada penelitian berikut memperlihatkan seluruh item sudah valid, berikut hasilnya :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	Pearson Korelasi	Keterangan
SDM (X_1)	x1_1	0.462	Valid
	x1_2	0.388	Valid
	x1_3	0.494	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	x2_1	0.630	Valid
	x2_2	0.597	Valid
	x2_3	0.595	Valid
Gaya Kepemimpinan (X_3)	x3_1	0.250	Valid
	x3_2	0.745	Valid
	x3_3	0.732	Valid
	x3_4	0.706	Valid
	x3_5	0.623	Valid
	x3_6	0.606	Valid
Kinerja (Y)	y1	0.658	Valid
	y2	0.544	Valid
	y3	0.555	Valid
	y4	0.556	Valid
	y5	0.314	Valid

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujiannya yaitu :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Ket
SDM (X_1)	0,636	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,771	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,807	Reliabel
Kinerja (X_4)	0,736	Reliabel

Dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian yang digunakan dikatakan reliabel sebagai pengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov Smirnov sebagai pengujian normalitas dengan aplikasi SPSS ditunjukan menjadi:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters a,b		
Mean		.0000000
Std. Deviation		1.52152634
Most Extreme Differences		
Absolute		.059
Positive		.049
Negative		-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.511
Asymp. Sig. (2-tailed)		.957

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dalam tabel tersebut, taraf signifikansi (Asymp. Sig) = 0,957, yang memenuhi syarat uji normalitas (melebihi 0,05). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya data penelitian berdistribusi normal, hingga model bisa dianggap baik dan dapat digunakan dalam persamaan penelitian.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut merupakan hasil pengujian multikolinieritas melalui SPSS :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.817	1.620		1.122	.266		
SDM	.467	.181	.305	2.582	.012	.374	2.672
Lingkungan Kerja	.328	.163	.206	2.009	.048	.495	2.021
Gaya Kepemimpinan	.300	.105	.368	2.862	.006	.315	3.171

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwasanya keseluruhan variabel bebas memiliki bobot tolerance > 0,1 dan VIF < 10, artinya bisa dinyatakan syarat terbebas dari permasalahan multikolinieritas telah terpenuhi, sehingga model regresi memenuhi kebaikan model asumsi klasik.

c. Uji Heteroskedasitas

Berikut merupakan hasil pengujian heteroskedasitas melalui SPSS :

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.722	.885		-.816	.417
SDM	-.004	.099	-.007	-.039	.969
Lingkungan Kerja	.002	.089	.003	.017	.986
Gaya Kepemimpinan	.081	.057	.287	1.416	.161

a. Dependent Variable: AbsUt

Dari tabel tersebut bisa dibuat simpulan bahwasanya syarat terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi memenuhi kebaikan model asumsi klasik.

Uji Hipotesis**a. Uji Regresi Berganda**

Berikut merupakan hasil uji regresi yang memperlihatkan nilai koefisien pada setiap hubungan :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.817	1.620		1.122	.266
SDM	.467	.181	.305	2.582	.012
Lingkungan Kerja	.328	.163	.206	2.009	.048
Gaya Kepemimpinan	.300	.105	.368	2.862	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut yaitu :

1. Nilai konstanta: 1.817 - Jika semua variabel dalam penelitian bernilai 0, kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya memiliki nilai awal 1.817, dengan asumsi data di luar penelitian konstan.
2. Koefisien SDM (X1): 0.467 - Jika SDM meningkat 1%, kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya meningkat hingga 46.7%, dimana diasumsikan data lainnya tetap.
3. Koefisien lingkungan kerja (X2): 0.328 – Bila lingkungan kerja naik 1%, kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya meningkat hingga 32.8%, dengan asumsi data lain tetap konstan.
4. Koefisien gaya kepemimpinan (X3): 0.300 - Jika gaya kepemimpinan meningkat 1%, kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya meningkat hingga 30.0%, dengan asumsi data lain tetap konstan.

b. Uji F

Hasil uji-F dalam penelitian berikut ialah:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	292.234	3	97.411	40.372	.000 ^a
Residual	171.313	71	2.413		
Total	463.547	74			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya semua variabel bebas memberi pengaruh terhadap kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya.

c. Uji-T

Berikut merupakan output SPSS hasil Uji-T

Tabel 8. Hasil Uji-T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	1.817	1.620		1.122	.266
SDM	.467	.181	.305	2.582	.012
Lingkungan Kerja	.328	.163	.206	2.009	.048
Gaya Kepemimpinan	.300	.105	.368	2.862	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwasanya tiap-tiap variabel bebas berpengaruh signifikan pada Kinerja.

d. Koefisien Determinasi

Berikut merupakan output SPSS hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.615	1.553	1.721

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, SD

b. Dependent Variable: Kinerja

Terlihat bahwasanya, bobot adjusted R² yang didapatkan sebesar 0,615 mengartikan bahwa tingkat kontribusi yang diperoleh variabel bebas pada variabel terikat senilai 61,5%.

Pembahasan

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja TNI di Ajendam Kodam V Brawijaya

Berdasarkan uji-F, diperoleh F-hitung 40,372 serta taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, serta gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja TNI di Ajendam V Brawijaya.

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja TNI di Ajendam Kodam V Brawijaya

Dari hasil uji-t, variabel SDM memiliki pengaruh positif senilai 0,467 dimana signifikansinya $0,012 < 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan penerimaan H2, yang berarti pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja TNI di Ajendam Kodam V Brawijaya. Hasil berikut selaras terhadap riset Bambang Supriyono (2020) yang menerangkan bahwasanya profesionalisme prajurit terpengaruh secara signifikan dan positif oleh SDM.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja TNI di Ajendam Kodam V Brawijaya

Melalui hasil pengujian regresi, koefisien lingkungan kerja berbobot positif 0,328, serta taraf signifikansi uji-t memenuhi syarat ($0,048 < 0,05$). Ini mengindikasikan penerimaan H3, bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja TNI di Ajendam V Brawijaya. Hasil berikut selaras terhadap riset Mohamad Codori (2021) yang menyatakan bahwa kinerja prajurit di Lanal Kendari dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja secara parsial.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja TNI di Ajendam Kodam V Brawijaya

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan adalah positif 0,300, dengan nilai signifikansi uji-t yang memenuhi syarat ($0,006 < 0,05$). Oleh karena itu, H4 diterima. Dengan demikian, bisa dibuat simpulan bahwasanya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif pada kinerja TNI di Ajendam Kodam V Brawijaya. Temuan berikut

sejalan terhadap penelitian Irwan Noor, Astria Khairiziah, Agung Suprpto (2015) yang menemukan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja prajurit.

Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian berikut, aspek-aspek yang berdampak pada kinerja prajurit diuji, yakni SDM, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. SDM melibatkan pengembangan kemampuan individu untuk menghasilkan tenaga yang handal. Lingkungan kerja, tempat dimana seseorang bekerja, dapat memengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, metode yang dipilih oleh pemimpin untuk mengarahkan bawahannya, juga berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja prajurit TNI di Ajendam Kodam V Brawijaya.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan yang ditarik dari penelitian berikut meliputi:

1. Pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya .
2. Pengembangan SDM berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya.

Saran

Saran dari peneliti atas temuan ini meliputi beberapa aspek:

Bagi Ajendam V Brawijaya:

- a. Terus tingkatkan manajemen SDM dengan menempatkan personel sesuai dengan bidangnya.
- b. Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar prajurit dapat maksimal dalam pekerjaan sesuai dengan job description.
- c. Gunakan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk membentuk motivasi dan ikhlas dalam melaksanakan tugas.

Bagi peneliti berikutnya:

- a. Lakukan pengembangan populasi dan perbaikan teknik pengambilan sampel untuk hasil yang lebih representatif.
- b. Tambahkan referensi dari ahli lain untuk memperkuat teori, khususnya pada variabel independen, guna mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Referensi

- Andrew E. Sikula, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga , Bandung
Andrew E. Sikula, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga , Bandung
Anoraga Pandji, 1992, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta
Badrus,Budi,Fahrurrozi (2020), Pengaruh Keterampilan,Pengalaman,dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjara)
- Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource, Jilid 2, Prehalindo, Jakarta.
Fautisno, Condosa Gomes, 2003, Pengertian Lingkungan Kerja, Yogyakarta, CV Andi Offset
Handoko, T Hani, 2010, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta, BPFE

- Harbani Pasolong, 2007, Teori Administrasi Publik, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003 manajemen sumber daya manusia. Jakarta , Bumi Aksara Jakarta Raja Grafindo Persada
- Munandar, 1998, Budgeting Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan Kerja, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE
- MutiaraFani,Muhammad,Abdullah (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan)
- Nitisemito, Alex S, 2002, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nurdyansyah, Deden (2009), Pengaruh budaya kerja perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai . Jurnal Telaaah Manajemen , 3 (1)
- Price, Alan (2011) Human Resource Management Cengeage Learning EMEA, USA.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Mandar Maju
- Soeprihanto John, 2009, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta BPFE.
- Soetjipto, Budi W, 2008, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Amara Book.
- Steers dan Porter, 1985, Perilaku Organisasi, Erlangga, Jakarta
- Suryadi Perwiro Sentoso, 2001, Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta.

Shendy Citra Iswandari¹⁾ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono²⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Abdullah Syakur Novianto³⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma