

Accepted: 15/6/2025; revised:25/6/2025; published: 30/6/2025

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TNI-AD KORAMIL WILAYAH SURABAYA TIMUR DI TENGAH RESTRUKTURISASI ORGANISASI

Ervita Indra Sari ¹⁾*

¹⁾ Program Studi Bisnis Jasa Makanan, Politeknik Surabaya

*Penulis korespondensi, email: ervitain160284@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah kompetensi, Pengembangan SDM, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terdapat pengaruhnya terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi baik secara parsial maupun simultan. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan pendekatan Kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui Angket. Adapun untuk menganalisis data peneliti menggunakan Uji T, Somer'sD untuk variabel yang parsial dan Uji F, Regresi Berganda untuk variabel yang simultan dengan bantuan SPSS 16 untuk mempermudah peneliti menganalisis data yang sudah terkumpul. Adapun hasil penelitiannya adalah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi, Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi, Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi, Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi. Kompetensi, pengembangan sumberdaya manusia, motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, kinerja, kompetensi, pengembangan sdm, tni ad

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether competency, Human Resource Development, Motivation, Work Environment, and Work Discipline influence the performance of the Indonesian Army (TNI-AD) Koramil in the East Surabaya Region during organizational restructuring, both partially and

simultaneously. To address this issue, a quantitative approach was used, with data collection techniques using a questionnaire. To analyze the data, the researcher used the T-test, Somer's D for partial variables, and the F-test and Multiple Regression for simultaneous variables, using SPSS 16 to facilitate the researcher's analysis of the collected data. The results of the study indicate that competency has a partial effect on the performance of the Indonesian Army (TNI-AD) Koramil in the East Surabaya Region during organizational restructuring, and Human Resource Development has a partial effect on the performance of the Indonesian Army (TNI-AD) Koramil in the East Surabaya Region during organizational restructuring. Motivation partially influences the performance of the Indonesian Army (TNI-AD) at the East Surabaya Regional Military Command (Koramil) during organizational restructuring. Work environment partially influences the performance of the Indonesian Army (TNI-AD) at the East Surabaya Regional Military Command (Koramil). Work discipline partially influences the performance of the Indonesian Army (TNI-AD) at the East Surabaya Regional Military Command (Koramil). Competence, human resource development, motivation, work environment, and work discipline simultaneously influence the performance of the Indonesian Army (TNI-AD) at the East Surabaya Regional Military Command (Koramil) during organizational restructuring.

Keywords: *competence, human resource development, Indonesian Army, motivation, work discipline, work environment, performance,*

PENDAHULUAN

TNI-AD (Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat) Koramil (Komando Rayon Militer) adalah satuan teritorial yang berada di bawah komando Kodim (Komando Distrik Militer) dan berfungsi sebagai ujung tombak dari sistem pertahanan negara di tingkat kecamatan (Affia dan Mulyana, 2024). Koramil memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kedaulatan negara serta membina hubungan antara militer dan masyarakat di tingkat bawah (Siswanto, 2024).

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) merupakan bagian TNI yang bertugas di darat dalam operasi pertahanan (Kuncoro dan Aritonang, 2024). Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) adalah cabang darat dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan kedaulatan negara di daratan (Sulaiman dan Subagyo, 2024). Sebagai markas besar, Mabes TNI AD memiliki peran penting dalam perumusan kebijakan militer, pengembangan strategi, serta pengelolaan sumber daya manusia dan logistik

untuk mendukung operasi militer darat (Handoyo dan Muslim, 2024).

Strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja TNI-AD, khususnya di tingkat Komando Rayon Militer (Koramil), menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang perlu diidentifikasi untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas (Ihsan *et al.*, 2024). Berikut adalah beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam strategi manajemen di Koramil seperti keterbatasan sumber manusia, adanya pelatihan dan Pendidikan yang kurang optimal, keterbatasan infrastruktur dan peralatan, keterbatasan anggaran dan dana, masalah motivasi serta kepemimpinan, masalah lingkungan kerja yang kurang baik, kedisiplinan dalam bekerja serta ketidak sesuaian antara strategi dan implemntasi (Sembiring dan Sembiring, 2024).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh katyawan. kinerja merupakan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseprang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh factor perilaku yang dapat ditelusuri hingga ke factor spesifik seperti

kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Robert L Mathis, 2001).

Novelty dari penelitian ini menawarkan analisis yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di dalam lingkungan militer, khususnya TNI AD. Sebagian besar penelitian terkait kinerja seringkali fokus pada sektor sipil atau perusahaan, sedangkan aspek militer, dengan karakteristiknya yang unik, memerlukan pendekatan tersendiri. Research gap dari penelitian ini membuka ruang untuk melihat bagaimana kompetensi, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berinteraksi dalam konteks organisasi militer.

Meskipun banyak penelitian di luar militer mengenai pentingnya pengembangan SDM terhadap kinerja, kurangnya penelitian yang spesifik mengkaji bagaimana kompetensi, motivasi, lingkungan kerja serta disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja TNI AD.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *ex post facto* dan jenis data ordinal. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen yaitu kompetensi, pengembangan SDM, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja TNI AD. Populasi penelitian berjumlah 300 pegawai TNI AD Koramil Wilayah Surabaya Timur, dengan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 171 responden melalui teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan wawancara sebagai data primer, serta literatur berupa jurnal dan buku sebagai data sekunder.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan korelasi *product moment* dan uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta uji hipotesis menggunakan

uji t (parsial) dan uji F (simultan). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, untuk mengetahui sejauh mana strategi manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja TNI AD Koramil Surabaya Timur di tengah restrukturisasi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Latar Belakang Obyek Penelitian

Satuan teritorial di Kota Surabaya telah terbentuk sejak 1 Agustus 1996, bertepatan dengan berdirinya Korem 084/Bhaskara Jaya berdasarkan Surat Keputusan Panglima Kodam V/Brawijaya. Dalam kerangka pengembangan wilayah pertahanan, Kodim 0831/Surabaya Timur hadir sebagai salah satu satuan penting yang berperan dalam menjaga stabilitas, keamanan, serta ketahanan wilayah. Kehadiran Kodim ini tidak hanya menjadi simbol kekuatan pertahanan, tetapi juga wadah pembinaan teritorial yang menegaskan peran strategis TNI AD di tingkat daerah.

Kodim 0831/Surabaya Timur memiliki visi mewujudkan satuan yang adaptif, profesional, modern, dan tangguh untuk mendukung Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan semangat gotong royong. Misinya meliputi penguatan kemampuan matra darat dalam menjaga kedaulatan dan keselamatan bangsa, pembentukan prajurit yang profesional dan adaptif, serta optimalisasi pengelolaan sumber daya pertahanan untuk memperkuat sistem pertahanan negara. Sejalan dengan visi dan misi tersebut, tujuan strategis Kodim adalah membangun sistem pertahanan dan keamanan rakyat semesta (Sishankamrata) yang terintegrasi dan modern, serta menyelenggarakan pengelolaan wilayah pertahanan yang efektif dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

2. Hasil Penelitian

2.1 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Data yang terkumpul dengan menggunakan metode yang telah disebutkan, maka peneliti dapat menyajikan data yang telah terkumpul berdasarkan metode tersebut, maka pada bagian ini akan disajikan hasil dari uji validitas dan reabilitas data dari masing-masing variabel. Dalam melakukan penelitian, uji validitas dan reabilitas sangat penting dilakukan guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipercaya. Hasil dari uji validitas dan reabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Item-Total Statistics X1 Kompetensi

No	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Ketr.	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Critical Value	Ketr.
1	0.093	0.05	Valid	0.749	0.05	Reliabel
2	0.240	0.05	Valid	0.743	0.05	Reliabel
3	0.377	0.05	Valid	0.719	0.05	Reliabel
4	0.422	0.05	Valid	0.713	0.05	Reliabel
5	0.341	0.05	Valid	0.724	0.05	Reliabel
6	0.548	0.05	Valid	0.689	0.05	Reliabel
7	0.607	0.05	Valid	0.686	0.05	Reliabel
8	0.540	0.05	Valid	0.690	0.05	Reliabel
9	0.401	0.05	Valid	0.715	0.05	Reliabel
10	0.407	0.05	Valid	0.714	0.05	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa pada variabel X1 kompetensi memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji validitas bahwa jika r hitung / Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel X1 kompetensi dinyatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa pada variabel X2 pengembangan SDM memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji validitas bahwa jika r hitung / Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel X2 pengembangan SDM dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 2 Item-Total Statistics X2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Ketr.	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Critical Value	Ketr.
1	0.149	0.05	Valid	0.854	0.05	Reliabel
2	0.755	0.05	Valid	0.801	0.05	Reliabel
3	0.803	0.05	Valid	0.802	0.05	Reliabel
4	0.734	0.05	Valid	0.804	0.05	Reliabel
5	0.417	0.05	Valid	0.837	0.05	Reliabel
6	0.270	0.05	Valid	0.845	0.05	Reliabel
7	0.300	0.05	Valid	0.845	0.05	Reliabel
8	0.593	0.05	Valid	0.821	0.05	Reliabel
9	0.656	0.05	Valid	0.816	0.05	Reliabel
10	0.596	0.05	Valid	0.820	0.05	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 16

Ujia validitas dan reliabilitas instrument disajikan pada Tabel 3, 4, 5 dan 6. Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa pada variabel X3 Motivasi memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji validitas bahwa jika r hitung / Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel X3 Motivasi dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 3 Item-Total Statistics X3 Motivasi

No	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Ketr.	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Critical Value	Ketr.
1	0.100	0.05	Valid	0.881	0.05	Reliabel
2	0.808	0.05	Valid	0.830	0.05	Reliabel
3	0.756	0.05	Valid	0.839	0.05	Reliabel
4	0.852	0.05	Valid	0.826	0.05	Reliabel
5	0.379	0.05	Valid	0.868	0.05	Reliabel
6	0.025	0.05	Valid	0.880	0.05	Reliabel
7	0.376	0.05	Valid	0.867	0.05	Reliabel
8	0.867	0.05	Valid	0.824	0.05	Reliabel
9	0.692	0.05	Valid	0.843	0.05	Reliabel
10	0.692	0.05	Valid	0.842	0.05	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 16

Tabel 4 Item-Total Statistics X4 Lingkungan Kerja

No	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Ket	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Critical Value	Ket
1	0.364	0.05	Valid	0.865	0.05	Reliabel
2	0.794	0.05	Valid	0.828	0.05	Reliabel
3	0.828	0.05	Valid	0.828	0.05	Reliabel
4	0.672	0.05	Valid	0.841	0.05	Reliabel
5	0.280	0.05	Valid	0.871	0.05	Reliabel
6	0.031	0.05	Valid	0.877	0.05	Reliabel
7	0.655	0.05	Valid	0.844	0.05	Reliabel
8	0.816	0.05	Valid	0.826	0.05	Reliabel
9	0.680	0.05	Valid	0.840	0.05	Reliabel
10	0.463	0.05	Valid	0.859	0.05	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa pada variabel X4 Lingkungan Kerja memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji validitas bahwa jika r hitung/Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel X4 Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa pada variabel X5 Disiplin Kerja memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji validitas bahwa jika r hitung / Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel X5 Disiplin dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 5 Item-Total Statistics X5 Disiplin Kerja

No	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Ket	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Critical Value	Ket
1	0.341	0.05	Valid	0.757	0.05	Reliabel
2	0.630	0.05	Valid	0.713	0.05	Reliabel
3	0.814	0.05	Valid	0.690	0.05	Reliabel
4	0.587	0.05	Valid	0.722	0.05	Reliabel
5	0.229	0.05	Valid	0.771	0.05	Reliabel
6	0.043	0.05	Valid	0.779	0.05	Reliabel
7	0.435	0.05	Valid	0.746	0.05	Reliabel
8	0.480	0.05	Valid	0.739	0.05	Reliabel
9	0.204	0.05	Valid	0.771	0.05	Reliabel
10	0.412	0.05	Valid	0.749	0.05	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 16

Tabel 6 Item-Total Statistics Y Kinerja TNI AD

No	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Ket	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Critical Value	Ket
1	0.438	0.05	Valid	0.819	0.05	Reliabel
2	0.811	0.05	Valid	0.773	0.05	Reliabel
3	0.638	0.05	Valid	0.800	0.05	Reliabel
4	0.475	0.05	Valid	0.816	0.05	Reliabel
5	0.213	0.05	Valid	0.836	0.05	Reliabel
6	0.020	0.05	Valid	0.844	0.05	Reliabel
7	0.610	0.05	Valid	0.802	0.05	Reliabel
8	0.670	0.05	Valid	0.794	0.05	Reliabel
9	0.670	0.05	Valid	0.794	0.05	Reliabel
10	0.434	0.05	Valid	0.820	0.05	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa pada variabel Y kinerja TNI-AD memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji validitas bahwa jika r hitung / Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel Y kinerja TNI-AD dinyatakan valid dan reliabel.

Setelah dilakukan uji validitas dan reabilitas data dari masing-masing variabel maka selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik atau biasa disebut dengan uji prasyarat. Uji prasyarat dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat atau tidak. Beberapa uji asumsi klasik atau uji prasyarat tersebut ada lima yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, dan uji auto kolerasi sebagaimana dijelaskan berikut.

a. Uji Asumsi Klasik (normalitas, linieritas, multikolinieritas, heteroskedastitas dan auto kolerasi)

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan one-sample Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^a	Mean	0.000
	Std. Deviation	0.952
Most Extreme Differences	Absolute	0.105
	Positive	0.105
	Negative	-0.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.377
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.045

Tabel 7 Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^a	Mean	0.000
	Std. Deviation	0.952
Most Extreme Differences	Absolute	0.105
	Positive	0.105
	Negative	-0.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.377
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.045

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.045 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normatis kolmogorovsmirnov diatas. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Setelah uji normalitas terpenuhi, Uji prasyarat selanjutnya adalah uji linieritas sebagaimana Tabel 8.

Tabel 8 Linieritas Tabel ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	4346.677	13	334.360	89.276	0.000
	Linearity	2816.709	1	2816.709	752.079	0.000
	Deviation from Linearity	1529.968	12	127.497	34.043	0.173
Within Groups		588.001	157	3.745		
Total		4934.678	170			

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) sebagaimana disajikan pada Tabel 8, diperoleh nilai Deviation from Linearty Sig. adalah 0.173 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara sig antara variabel X1 kompetensi, X2 pengembangan

SDM, X3 Motivasi, X4 Lingkungan Kerja, X5 Disiplin kerja, terhadap Y kinerja TNI AD. Selanjutnya dilakukan uji multikolinieritas seperti pada Tabel 9.

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui nilai tolerance dan nilai VIF lebih besar dari 10,00; dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dalam model regresi, uji prasyarat selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas sebagaimana Tabel 10.

Tabel 9 Multikolinieritas Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.503	1.137		4.840	0.000		
X1	-0.044	0.023	-0.045	1.933	0.055	0.348	2.871
X2	0.008	0.055	0.010	0.153	0.878	0.048	20.919
X3	-0.229	0.255	-0.280	-0.897	0.371	0.002	515.054
X4	0.966	0.280	1.131	3.446	0.001	0.002	569.621
X5	0.168	0.112	0.160	1.506	0.134	0.017	60.039

Sumber: Olah Data SPSS 16

Tabel 10 Heteroskedastisitas Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.992	.0523		7.639	0.008
X1	.038	0.010	-0.334	-3.625	0.008
X2	.096	0.025	-0.956	-3.843	0.009
X3	.311	0.117	3.278	2.657	0.009
X4	.349	0.129	-3.511	-2.706	0.008
X5	.094	0.051	0.770	1.828	0.069

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 10, diketahui nilai Signifikansi (Sig) untuk variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 lebih besar dari 0.05 . karena nilai sig lima variabel di atas lebih besar dari 0.05 maka sesuai

dengan dasar pengambilan putusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Selanjutnya dibawah ini uji prasyarat atau uji klasik Autokorelasi sebagaimana Tabel 11.

Berdasarkan Tabel 11, diketahui nilai Durbin-Watson 2.177 lebih besar dari r hitung 0.05. selanjutnya akan dilakukan uji persial dari masing-masing variabel baik menggunakan Analisis Somer's D maupun uji t sebagaimana diuraikan berikut ini.

Tabel 11 Autokorelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.969	.968	.96595	2.177

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4; b. Dependent variable: Y.

2.1.1. Model Somer's D dan Regresi berganda

Model Somer'S D dilakukan untuk mengetahui variabel yang di olah secara persial. Sedangkan model Regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel indepennden terhadap variabel dependen. Tabel 12 menyajikan hasil Analisis Somer'S D untuk variabel persial dan analisis regresi berganda untuk variabel yang simultan.

Tabel 12 : Hasil analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja TNI AD Directional Measures

			Value	Asymp . Std. Error ^a	Appro x. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	0.521	0.052	9.696	0.000
		VAR00001 Dependent	0.522	0.053	9.696	0.000
		VAR00002 Dependent	0.520	0.052	9.696	0.000

a. Not assuming the null hypothesis.

Tabel 12 : Hasil analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja TNI AD Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	0.521	0.052	9.696	0.000
		VAR00001 Dependent	0.522	0.053	9.696	0.000
		VAR00002 Dependent	0.520	0.052	9.696	0.000

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Berdasarkan Tabel 12, tampak bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja TNI AD yang dibuktikan dengan Approx. Sig. 0.000 < dari 0.05. Sementara hasil penelitian pengaruh pengembangan SDM terhadap Kinerja TNI AD adalah sebagai berikut (Tabel 13).

Tabel 13: Hasil Analisis Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja TNI AD

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	0.793	0.033	24.319	0.000
		VAR00001 Dependent	0.793	0.033	24.319	0.000
		VAR00002 Dependent	0.794	0.033	24.319	0.000

a. Not assuming the null hypothesis

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Sumber: Olah Data SPSS 16.

Berdasarkan Tabel 13, ada pengaruh antara pengembangan SDM terhadap kinerja TNI AD yang dibuktikan dengan Approx. Sig. 0.000 < dari 0.05. Sementara hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja TNI AD sebagaimana disajikan pada Tabel 14.

Berdasarkan Tabel 14, tampak bahwa ada ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja TNI AD yang dibuktikan dengan Approx. Sig. 0.000 < dari 0.05. Sementara hasil penelitian pengaruh

lingkungan kerja terhadap Kinerja TNI AD adalah sebagai berikut (Tabel 15).

Tabel 14: Hasil Analisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja TNI AD

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	0.948	0.008	108.884	0.000
		VAR00001 Dependent	0.948	0.009	108.884	0.000
		VAR00002 Dependent	0.948	0.008	108.884	0.000

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 15, terlihat ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja TNI AD yang dibuktikan dengan Approx. Sig. 0.000 < dari 0.05. Sementara hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja TNI AD adalah sebagai berikut (Tabel 16).

Tabel 15: Hasil Analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja TNI AD

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	0.946	0.008	94.669	0.000
		VAR00001 Dependent	0.943	0.009	94.669	0.000
		VAR00002 Dependent	0.949	0.008	94.669	0.000

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Sumber: Olah Data SPSS 16

Tabel 16 : Hasil Analisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja TNI AD

			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx . T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	0.920	0.008	95.667	0.000
		VAR00001 Dependent	0.926	0.008	95.667	0.000
		VAR00002 Dependent	0.914	0.009	95.667	0.000

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Berdasarkan Tabel 16, dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja TNI AD yang dibuktikan dengan Approx. Sig. $0.000 < 0.05$, sedangkan hasil penelitian untuk variabel yang simultan sebagaimana disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17 : Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh X12345 terhadap Y Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.984 ^a	.969	0.968	0.96595	0.969	1024.752	5	165	0.000

a. Predictors: (Constant), 0VAR00005, VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 17, diperoleh hasil variabel Independen/kompetensi, pengembangan SDM, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja / independen secara simultan terhadap variabel dependen /kinerja TNI AD sebesar 0. 000 hal ini menunjukkan terjadi pengaruh yang signifikan. Dibuktikan dengan Sig. F Change 0. 000 < 0.05.

2.2 Uji Hipotesis T untuk Parsial dan F untuk Simultan

Uji t digunakan untuk menjawab dari hipotesis dari variabel yang parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menjawab hipotesis yang secara simultan, dengan hasil sebagaimana Tabel 18.:

Berdasarkan Tabel 18, terlihat bahwa ada pengaruh antara kompetensi, pengembangan SDM, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja TNI AD yang dibuktikan dengan masing-masing nilai t lebih besar dari nilai Sig. 0,0000. Sementara Tabel 19 adalah tabel yang menyajikan hasil uji variabel dengan analisis secara simultan menggunakan regresi berganda dan uji F.

Tabel 18. Hasil Analisis Uji t Pengaruh X1, 2, 3, 4, 5 terhadap Y Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.503	1.137		4.840	0.000
	X1	-0.044	0.023	-0.045	1.933	0.055
	X2	0.008	0.055	0.010	0.953	0.878
	X3	-0.229	0.255	-0.280	0.897	0.371
	X4	0.966	0.280	1.131	3.446	0.001
	X5	0.168	0.112	0.160	1.506	0.134

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 19, terlihat bahwa ada pengaruh antara kompetensi, pengembangan SDM, Motivasi lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja TNI AD yang dibuktikan dengan nilai F lebih besar dari nilai Sig.

Tabel 19. Hasil Analisis uji F pengaruh X12345 terhadap Y Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4780.725	5	956.145	1.025E3	0.000 ^a
Residual	153.953	165	0.933		
Total	4934.678	170			

a. Predictors: (Constant), VAR00005, VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004

b. Dependent Variable: VAR00006

2. Pembahasan

Kompetensi memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas kinerja individu maupun organisasi, termasuk dalam institusi militer seperti TNI-AD, khususnya di tingkat Koramil. Kompetensi di sini mengacu pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh prajurit dan perwira dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka. Dalam konteks militer, kompetensi ini sering kali berakar pada pelatihan intensif, pengalaman di lapangan, serta pembinaan karakter yang dilakukan secara konsisten (Malikhah *et al.*, 2024).

Ketika kompetensi dianalisis secara parsial, artinya pengaruhnya terhadap kinerja diukur secara terpisah dari variabel-variabel lain, seperti, motivasi, pengembangan SDM dan kedisiplinan. Analisis parsial ini menunjukkan bahwa setiap elemen dalam kompetensi baik itu aspek teknis, konseptual, maupun sosial memberikan kontribusi yang spesifik terhadap hasil kerja di lapangan. Sebagai contoh, seorang Babinsa (Bintara Pembina Desa) yang memiliki kompetensi teknis tinggi dalam penanganan konflik sosial akan lebih efektif dalam meredam potensi konflik di wilayah binaannya, sehingga kinerja satuan Koramil menjadi lebih optimal (Ayyu Purnama *et al.*, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh individu memiliki dampak

langsung terhadap kinerja mereka. Dalam konteks Koramil, di mana tugas-tugas cenderung bersifat langsung dan operasional, kompetensi individu menjadi penentu utama keberhasilan pelaksanaan tugas. Misalnya, seorang anggota TNI-AD yang memiliki kompetensi tinggi dalam diplomasi dan negosiasi akan lebih mampu membangun hubungan baik dengan masyarakat setempat, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan misi di wilayah tugas. Sebagai kesimpulan, kompetensi memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja individu dan satuan di lingkungan TNI-AD, termasuk di tingkat Koramil. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang terstruktur, pembinaan berkelanjutan, dan evaluasi rutin akan sangat membantu meningkatkan kualitas kinerja. Dengan kompetensi yang unggul, setiap prajurit di Koramil dapat menjalankan tugas dengan lebih baik, menjaga stabilitas wilayah, dan mendukung tercapainya tujuan strategis TNI-AD secara keseluruhan (Hidayat *et al.*, 2023).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja TNI-AD, khususnya di tingkat Komando Rayon Militer (Koramil). Hal ini dapat dijelaskan melalui berbagai aspek yang saling berkaitan. Dalam organisasi militer seperti TNI-AD, kualitas SDM sangat menentukan kemampuan individu dan tim dalam melaksanakan tugas pokok serta mencapai tujuan strategis (Shendy Citra Iswandari, Budi Wahono, 2022).

Secara parsial, artinya pengaruh yang timbul dari pengembangan SDM ini dapat berdiri sendiri tanpa harus dipengaruhi faktor lain. Sebagai contoh, pelatihan keterampilan tertentu seperti penguasaan teknologi militer modern atau pelatihan komunikasi efektif langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja Koramil. Hal ini terlihat dari kemampuan prajurit yang lebih tanggap dalam merespons situasi darurat, penyelesaian konflik di masyarakat, hingga keberhasilan program pembinaan teritorial. Dengan demikian, pengaruh pengembangan SDM

secara parsial terhadap kinerja TNI-AD di Koramil dapat diukur dari hasil kerja yang lebih optimal, peningkatan efisiensi operasional, dan hubungan yang lebih harmonis dengan masyarakat. Hal ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan SDM adalah salah satu pilar penting dalam mendukung kesuksesan organisasi militer pada level taktis hingga strategis. Namun selain dari kompetensi dan pengembangan SDM yang dapat memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI AD, Motivasi, lingkungan kerja serta disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja TNI AD (Shendy Citra Iswandari, Budi Wahono, 2022).

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu dalam berbagai organisasi, termasuk pada personel TNI-AD di Koramil. Secara parsial, motivasi berkontribusi sebagai salah satu faktor utama yang mendorong anggota TNI-AD untuk mencapai target kinerja mereka. Dorongan internal seperti rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan pengakuan terhadap pencapaian mereka dapat meningkatkan semangat dan produktivitas. Dengan kata lain, motivasi yang kuat memengaruhi individu untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan fokus pada pencapaian tugas pokok dan fungsi mereka di lingkungan Koramil. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya menjadi faktor pendukung, tetapi juga memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan kinerja personel (Dimas Aditya Ambarwanto, 2024).

Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja personel TNI-AD di Koramil. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang mendukung, dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi. Sementara itu, tingkat disiplin yang tinggi memastikan setiap tugas dijalankan dengan efisiensi dan kepatuhan terhadap aturan, sehingga secara langsung berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Kombinasi dari kedua faktor ini berperan penting dalam mendukung keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan Koramil (Bahri dan Saharuddin, 2018).

Kompetensi, pengembangan sumber daya manusia (SDM), motivasi lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja TNI-AD di tingkat Koramil. Kompetensi yang mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan para personel berperan penting dalam mendukung efektivitas tugas. Pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan memperkuat kapasitas individu untuk menghadapi tantangan operasional. Sementara itu, motivasi yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang kondusif, seperti hubungan yang harmonis dan fasilitas yang memadai, mendorong peningkatan semangat kerja. Di sisi lain, disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas sesuai aturan dan prosedur yang berlaku, sehingga semua elemen ini, secara simultan, mendukung pencapaian kinerja optimal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi TNI-AD di level Koramil.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang relevan menghasilkan bahwa kompetensi, dan pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Babinsa baik secara parsial maupun simultan (Sembiring dan Sembiring, 2024). disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil secara simultan (Susanto dan Taufik, 2024). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS TNI-AD untuk mewujudkan Mutu Pelayanan Internal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang relatif besar dan secara empiris hasil pengujian hipotesis ini memberikan gambaran bahwa Motivasi Kerja yang tinggi dan baiknya Kinerja PNS TNI-AD dapat memberikan pengaruh pada meningkatnya Mutu Pelayanan Internal (Setiawan, 2019).

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 4) Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi
- 5) Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi.
- 6) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi
- 7) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi
- 8) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi.
- 9) Kompetensi, pengembangan sumberdaya manusia, motivasi, lingkungan kerja disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah Restrukturisasi Organisasi.

2. Saran

Setelah semua proses penelitian selesai, penulis memberikan beberapa saran dan masukan terhadap berbagai pihak. Diantaranya saran dan masukan kepada:

- 4) Saran Praktis. Bagi TNI-AD Koramil Wilayah Surabaya Timur di Tengah agar tetap menjaga kompetensi, pengembangan SDM, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja agar kinerja TNI-AD diperoleh secara optimal.
- 5) Saran Bagi Peneliti Selanjutnya. Untuk penelitian selanjutnya agar lebih diperluas

lagi cakupan subjek penelitiannya, tidak hanya terpaut pada kinerja TNI AD, Bagi peneliti mendatang yang memiliki judul serupa dapat menjadikan skripsi ini sebagai referensi.

DAFTAR RUJUKAN

- Affia, K.A.N., dan Mulyana, O.P. 2024 Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Prajurit TNI-AD. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(03), 1432–1452.
- Ahma, dan Ivani, K. A. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk, AUTO 2000 MT Haryono Balikpapan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 196–202.
- Amirudin, H. H. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Perhubungan Laut Dinas Perhubungan Kabupaten Lingga. *Jurnal Jumka*, 1(1), 49–58.
- Ananda, S., Garnasih, R. L., dan Fitri, K. 2024) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja UMKM Sektor Kuliner Di Kecamatan Payung Sekaki di Kota Pekanbaru Dengan Dukungan Pemerintah Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 8(1), 83–89.
- Ayyu Purnama, Nurana Dwina Bintang, Tia Pratiwi, Muhammad Al-Fatih, Chandra Winata, dan Aswaruddin Aswaruddin. 2023. Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224–234. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1384>
- Azhira Dwi Oktavianis. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 200–223. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4060>
- Bastian, R. Y., Rangkuti, Z., dan Pratikno, Y. 2024. Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1168–1181. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1063>
- Bayu Dwi Mulyadi, N. L. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 7–
20. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.98>
- Caniago, P. R., dan Syafina, L. 2024. Analisis Peran Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika dan Aneka). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 284–291.
- Chandra, M. R. 2024. Sosialisasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bengkel Sepeda Motor Di Kota Malang. *Elitmas: Jurnal Edukasi Literasi Masyarakat*, 1(1), 14–21.
- Dimas Aditya Ambarwanto, K. 2024. The influence of motivation, competency and leadership style on the performance of bekangdam iv/diponegoro soldier. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 7550–7560.
- Eius Lestari, dan Desty Febrian, W. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Epiliya, W., Pratama, J. Y., Apriyanti, S., Saputra, Y., dan Juliandara, L. 2024. Pengaruh Penggunaan Voucher Diskon Valuable Terhadap Kepuasan Pelanggan Korespondensi penulis Korespondensi penulis. 189–216.
- Erik, Bachtiar, H. 2024. Analisis pengembangan sumber daya aparatur di sekretariat daerah kabupaten paniai provinsi papua tengah 1,2,3. *Jurnal Sosial*

- Dan Politik Universitas Muhammadiyah Sinjai, 15(02), 87–97.
- Fadillah, Z. I. 2024. Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>
- Febrianto, H. 2024. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 548–565.
- Febrina, I, H. R. 2024. Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Ejournal.Hakhara-Institute.Com*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- Firayanti, Y. 2024. Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi Analisis Profitabilitas dalam Mengoptimalkan Laba pada PT Uni-Charm Indonesia TBK Tahun 2019 – 2023. 1(9), 820–834.
- Fitria Agustina, dan Mochammad Isa Anshori. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82–93. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1773>
- Fitriani, L., Avianti, W., dan Roswinna, W. 2024. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat). *Jurnal Siber Multidisiplin*, 2(3), 193–205.
- Handoyo, H., dan Muslim, M. A. 2024. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pasukan Perdamaian di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI). *Jurnal EMT KITA*, 8(3), 1090–1105. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i3.2827>
- Ihsan, H. Al, Nurdin, N., dan Rivai, F. H. 2024. Implementasi Kerjasama Bidang Pendidikan di Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia Kepolisian Negara Republik Indonesia berupaya mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi penghormatan terhadap hukum , pemeliharaan . *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 6(2), 85–100.
- Jariah, N., Arfa, U., Fajhriani N, D., Sari, Y. N., dan Januarti, U. D. 2024. Dampak Stunting Terhadap Perkembangan Kognitif Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Cahaya Paud*, 6(1), 33–38. <https://doi.org/10.33387/cahayapd.v6i1.7922>
- Juita, G., Jahera, J., Zulkifli, A., dan Ananda, R. 2024. Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan Dasar Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Yang Efektif. *Elementary School*, 11, 572–582.
- Jumayanti , Sugianor, N. M. A. (2024). Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(2), 373–380.
- Khairiah, P. S., dan Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology. Jurnal Ilmu*, 2. <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/view/103%0Ahttps://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/download/103/57>
- Khairunnisah, K. 2024. Keanekaragaman Bintang Laut (*Asteroidea*) di Pantai Awang Kabupaten Lombok Tengah. *Biocaster : Jurnal Kajian Biologi*, 4(1), 15–23. <https://doi.org/10.36312/biocaster.v4i1.217>
- Koto, A., Simbolon, P., dan Saragih, Y. H. J. (2024). Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI Vol.*, 6(2), 261– 270.
- Kuncoro, V. H., dan Aritonang, S. 2024. Strategi sistem pemeliharaan alutsista Puspenerbad di Bengpuspenerbad guna

- meningkatkan kesiapan pesawat terbang Bell 412 dalam rangka mendukung tugas TNI AD. *Jurnal Pelita Kota*, 5(1), 547–562.
- Larasati, R., Supinardi, Bambang, dan Fadhillah, M. 2023. Analisis Kualitas Pelayanan dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Pelanggan: Studi Kasus pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Sleman. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(2), 585–594.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3642>
- Lufia Romenza, Irawati, Rini Setyaningsih, E. S. 2024. Penataan Tata Ruang Kantor untuk Mendukung. *Journal of Sustainable Education (JOSE)*, 1(2), 31–40.
- Lukman, H., dan Nata, S. M. H. 2024. Social Environment As a Meditor for the Influence of Career Motivation and Income on Students' Intentions in Choosing a Career As Publik Accountants. *Jurnal Akunida*, 10(1), 11–24.
<https://www.cnnindonesia.com/ekon>
- Makitsuna, F., dan Nugraha, A. T. (2024). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Interaksi Psikososial, dan Karakteristik Individu Terhadap Organisasi Kerja dan Konten Pekerjaan. *Perbanas Journal of Islamic Economics and Business*, 4(1), 24.
<https://doi.org/10.56174/pjieb.v4i1.214>
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., dan Budi, P. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(September).
- Marhamah Izat Rodliyah, Musliyana Musliyana, dan Sunarti Sunarti. (2024). Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 127–135.
<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3015>
- Maryati, E., Sholeh, M., Saputra, M. R., Viqri, D., Simarmata, D. E., Yunizha, T. D., dan Syafitr, A. (2024). Analisis Strategi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Kelas. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(2), 165–170.
<https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i2.408>
- Masbullah, M., Salmi Yuniar Bahri, dan Moh. Juhad. (2024). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TK PKK Majidi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 242–255.
<https://doi.org/10.55606/optimal.v4i2.3548>
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., dan Pamulang, U. 2024. Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Muhammad Akmal, Budi Rismayadi, W. P. 2024. Analysis Of The Work Environment In Improving The Performance Of Employees Of The Karawang Regency Na?onal Narco?cs Agency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721–5735.
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Muktamar, A., dan Yassir, B. M. 2024. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.
- Nasution, A. F. 2024. Implementation of Training Management to Improve the Quality of Education and Learning. *Manajia: Journal of Education and Management*, 2(3), 71–79.
- Nazarudin, M., dan Suherman, E. 2024. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Jaya Subur Makmur (Studi Kasus Pabrik Jaya Subur Makmur). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 2(2), 235–241.
- Nilawati, A. I. T., dan Firman, A. 2024. Pengaruh Kejelasan Peran Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapeda Kabupaten Majene. *Ghendhera Buana Jurnal*, 2(1), 93–107.
- Novriani Gultom, H., dan Nurmaysaroh. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurwahyuni, Masdar Mas'ud, S. A. dan A. D. 2020. *Journal of Management Science (JMAS)*. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.
- Paryanti, A. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65–74.
- Pratiwi, D., Supardi, S., Dharmanto, A., Ekonomi dan Bisnis, F., dan Bhayangkara Jakarta Raya, U. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Damkar Denmabesad. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 140–146.
<https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2191>
- Pulung Bayu Setyawan, S. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Restu Ibu Garment Di Sukoharjo. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 22(4), 393–403.
- Putra, F. B. A., Yaser, M., dan Saputra, F. 2024. Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Shift Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Generasi Muda Bersatu Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi Tahun 2023. *Journal of Public Health Education*, 3(4), 162–169.
<https://doi.org/10.53801/jphe.v3i4.230>
- Rahmawati, D., dan Aroningtias, Y. 2024. Analisis Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm. *Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 3(1), 1–9.
- Ramadhani, N. L., Subhan, M. N., dan Kurniawati, D. 2024. Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Selatan). 8(1), 29–39.
- Ramdiastuti, L. W., dan Nengyanti, N. 2024. Implementasi Program Pertukaran Pemuda Antar Negara Pada Dispora Sumsel dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2021. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 9(2), 162–169.
<https://doi.org/10.36982/jpg.v9i2.3132>
- Rizali, S., Studi Administrasi Publik, P., Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Komplek Stadion Olahraga Sarabakawa, S., Pembataan, K., Murung Pudak, K., Tabalong, K., dan Kalimantan Selatan, P. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(1), 698–700.
- Robert L Mathis, J. H. J. 2001. *Mnajemen Sumber Dya Manusia* (p. 78).
- Romdhonah, R., dan Watini, S. 2024. Implementasi Hipnoterapi Self Talking dengan Inovasi Reward ASYIK Meningkatkan Percaya Diri Anak Usia Dini. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 7(1), 153–164.
- Sarumaha, Y. (2024) Stres dan Dukungan Sosial pada Mahasiswa Perantauan yang Bekerja. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 02(01), 1–8.
- Sembiring, Z., dan Sembiring, F. M. 2024. Peningkatan Kinerja Babinsa ditinjau dari Kompetensi dan Pengembangan SDM. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 21(1), 66–83.
<https://doi.org/10.26874/portofolio.v21i1.388>
- Septianti, D. 2024. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 38–46.
<https://doi.org/10.36982/jiegm.v9i1.446>
- Simanjutak, M. A., Simanungkalit, M., Simamora, D. T., Nababan, D., dan Raikhapoor. 2023. Pengaruh Model Pembelajaran Think Pair Share Terhadap Keaktifan Belajar PAK Siswa Kelas IX di SMP Negeri 4 Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara Tahun . *Pendekar*, 1(5).

- <https://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/Pendekar/article/view/416%0Ahttps://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/Pendekar/article/download/416/369>
- Simbolon, S. 2024. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alfo Citra Abadi Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 24(2018), 1–23.
- Siswanto, D. J. 2024. Implementasi ketahanan wilayah perbatasan dan pulau-pulau terluar dalam rangka menegaskan kedaulatan negara. *Jurnal Mahatvavirya*, 11(2), 147–160.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., dan Saksitha, D. A. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Sulaiman, T., dan Subagyo, A. 2024. Antisipasi Satuan Komando Kewilayahan Tni Ad Menghadapi Era Bonus Demografi Menuju Indonesia Emas 2045. *Jurnal Academia Praja*, 7(1), 63–81. <https://doi.org/10.36859/jap.v7i1.2049>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., dan Hidayatulloh. 2023. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Susanto, P. B., dan Taufik, K. 2024. Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pusat Peralatan TNI Angkatan Darat. *Jasmien*, 05(01), 282–293.
- Timansah, A., dan Nurhadiyati, A. 2024. Penerimaan Diri Orang Tua Terhadap Anak Disabilitas Intelektual dan Peran dalam Pendidikan Anak. *Journal of Educational Science and E-Learning*, 1(1), 54–59. <https://doi.org/10.62354/jese.v1i1>
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (RdanD): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>
- Yunita Puspitasari, V. S. S. S. 2024. Strategis Angkatan Darat di Jakarta Selatan. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 101–114.
- Yuwanda, T., dan Pratiwi, N. 2020. Effect of Organizational Citizenship Behavior and Compensation Toward Employee Performance At Pt. Semen Padang With Overload Work As the Mediating Variable.” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 53–62. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Zulkarnain, L. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Intelektium*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>