

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KERJA SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PRAJURIT DI KODIM 0309 SOLOK
SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Akademik Guna Menyelesaikan Studi Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

DIAJUKAN OLEH :

N A M A	: DIAH AYU KUMALASARI
N P M	: 71210312125
PROGRAM PENDIDIKAN	: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN
2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PRAJURIT DI KODIM 0309 SOLOK SUMATERA BARAT

DIAJUKAN OLEH :

N A M A : DIAH AYU KUMALASARI
N P M : 71210312125
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Supriadi.,S.E.,M.M.,M.Si

Syafrizal.,S.E.,M.M

Ketua Program Studi Manajemen

Syafrizal.,S.E.,M.M

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, nikmat dan taufiknya serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Prajurit Di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat”**.

Skripsi ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada :

1. Ibu Dr. Safrida., SE., M.Si sebagai Rektor Universitas Islam Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Supriadi.,S.E.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
3. Bapak Syafrizal.,S.E.,M.M, selaku Ketua Proqram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
4. Komandan Kodim 0309 Solok Sumatera Barat dan seluruh prajurit, yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penelitian ini.
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

6. Teristimewa kepada suami dan anak-anakku tercinta, terima kasih atas suport dan doanya selama ini.
7. Kepada seluruh keluarga yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas suport dan doanya selama ini.
8. Kepada rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Kampus VI UISU Marelan, terima kasih atas kebersamaannya selama studi.
9. Kepada staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Kampus VI UISU Marelan, terima kasih atas bantuannya selama studi.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dan kelemahan dari skripsi ini. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi. Akhirnya atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Desember 2023
Penulis,

Diah Ayu Kumalasari

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Uraian Teoritis	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3. Karakteristik Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	13
2.1.2. Kepemimpinan	14
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	14
2.1.2.2. Gaya/Tipe Kepemimpinan	16
2.1.2.3. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan	20

2.1.2.4.	Indikator Kepemimpinan	21
2.1.3.	Kualitas Kerja SDM	22
2.1.3.1.	Pengertian Kualitas Kerja SDM	22
2.1.3.2.	Aspek - Aspek Kualitas Kerja SDM	23
2.1.3.3.	Tujuan Pengembangan Kualitas Kerja SDM	24
2.1.3.4.	Indikator Kualitas Kerja SDM	25
2.2.	Penelitian Terdahulu	26
2.3.	Kerangka Konseptual	27
2.4.	Hipotesis	29
BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1.	Lokasi, Objek, dan Waktu Penelitian	30
3.1.1.	Lokasi Penelitian	30
3.1.2.	Objek Penelitian	30
3.1.3.	Waktu Penelitian	30
3.2.	Populasi dan Sampel	31
3.2.1.	Populasi.....	31
3.2.2.	Sampel	31
3.3.	Variabel Penelitian	32
3.4.	Defenisi Operasional Variabel	32
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	33
3.5.1.	Studi kepustakaan (<i>Library research</i>).....	33
3.5.2.	Studi Lapangan (<i>field research</i>).....	34
3.6.	Teknik Analisis Data	35
3.6.1.	Analisis Deskriptif	35
3.6.1.1.	<i>Scoring</i>	35

3.6.1.2.	Tabulating	36
3.6.1.3.	Analisis Kuantitatif	36
3.6.2.	Uji Kualitas Data.....	36
3.6.2.1.	Uji Validitas.....	36
3.6.2.2.	Uji Reliabilitas.....	37
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik	37
3.6.3.1.	Uji Normalitas	38
3.6.3.2.	Uji Multikolinieritas	38
3.6.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	39
3.6.3.4.	Uji Autokorelasi	40
3.6.4.	Pengujian Hipotesis	40
3.6.4.1.	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t).....	41
3.6.4.2.	Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji-F)....	41
3.6.4.3	Uji Determinan (R^2)	42

BAB IV GAMBARAN UMUM KODIM 0309 SOLOK SUMATERA BARAT

4.1.	Sejarah Singkat Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.....	44
4.2.	Visi dan Misi	44
4.3.	Struktur Organisasi	45
4.4.	Tugas Pokok Kodim.....	46
4.5.	Kewajiban TNI dan Sumpah Prajurit	50

BAB V ANALISIS DAN EVALUASI

5.1.	Analisis Data	52
5.1.1.	Identitas Responden Berdasarkan Bidang	52
5.1.2.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5.1.3.	Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	53

5.1.4. Hasil Angket Variabel Penelitian	53
5.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
5.1.6. Pengujian Asumsi Klasik	63
5.1.7. Uji Hipotesis	67
5.1.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	67
5.1.7.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	68
5.1.7.3. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja	69
5.1.7.4. Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja	70
5.2. Evaluasi Data	72
5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	72
5.2.2. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja	73
5.2.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja.....	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	75
6.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
2.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	26
3.1.	Rencana Kegiatan Penelitian	30
3.2.	Kerangka populasi prajurit berdasarkan bagian	31
3.3.	Kerangka sampel prajurit berdasarkan bagian.....	32
3.4.	Operasionalisasi variabel	32
5.1.	Identitas Responden Berdasarkan Bidang	52
5.2.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5.3.	Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	53
5.4.	Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	54
5.5.	Skor Angket Variabel Kualitas SDM	56
5.6.	Skor Angket Variabel Kinerja	58
5.7.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	61
5.8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas SDM	62
5.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja	63
5.10.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	64
5.11.	Uji Asumsi Multikolinieritas	66
5.12.	Model Summary ^b	66
5.13.	Coefficients ^a	67
5.14.	Coeficient Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	69
5.15.	Coeficient Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja.....	70
5.16.	Model Summary ^b	71
5.17.	Anova ^b	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1.	Kerangka Konseptual.....	28
5.1.	Uji Asumsi Normalitas Data	65

Kepada Yth :

Bapak / Ibu :

Prajurit Kodim 0309 Solok Sumatera Barat

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a kami semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal 'afiat dan selalu sukses dalam aktivitasnya sehari-hari. Amiin

Dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia kiranya mengisi kuesioner ini dengan hati yang ikhlas. Kuesioner ini hanya sebatas untuk penelitian guna menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya oleh peneliti, serta tidak ada kaitannya dengan tugas dan jabatan yang Bapak/Ibu pegang saat ini.

Demikian hal ini peneliti sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, peneliti haturkan terima kasih.

Hormat kami

Peneliti

Diah Ayu Kumalasari
NPM : 71210312125

KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukan bagi prajurit Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.
- b. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :

Jawaban “a” = 5 = Sangat Setuju (SS).

Jawaban “b” = 4 = Setuju (S).

Jawaban “c” = 3 = Kurang Setuju (KS).

Jawaban “d” = 2 = Tidak Setuju (TS).

Jawaban “e” = 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Karakteristik Responden

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki \ Perempuan *)
- c. Bagian :
- d. Jabatan :
- e. Pendidikan Terakhir:

*) Coret yang tidak perlu

1. Kinerja

No	Pertanyaan Variabel Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hasil kerja dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					
2	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu mencapai target yang sudah ditetapkan					
3	Prajurit selalu melakukan ketepatan hasil kerja					
4	Prajurit selalu melakukan ketelitian hasil kerja					
5	Prajurit selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan					
6	Prajurit selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan rekan kerja					
7	Kreativitas prajurit dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diprioritaskan sudah baik					
8	Hasil penilaian kinerja prajurit selama ini dapat dijadikan tingkat ukuran berhasil tidaknya kinerja prajurit					
9	Prajurit tidak melakukan pekerjaan lain dalam waktu jam kerja					
10	Perhatian pimpinan kepada prajurit akan meningkatkn kinerjanya					

2. Kepemimpinan

No	Pertanyaan Variabel Kepemimpinan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan selalu mengkoordinir setiap bawahan untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas					
2	Pimpinan sudah adil dalam memperlakukan prajurit					
3	Menurut anda di kantor ini setuju diadakan evaluasi terhadap kebijakan pimpinan					
4	Pimpinan sudah tepat dalam menempatkan bawahan sesuai skillnya masing-masing					
5	Pimpinan meminta saran atau pendapat ketika akan mengambil suatu kebijakan					
6	Pimpinan selalu memperhatikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan prajurit dalam bekerja					
7	Pimpinan selalu turun ke lapangan jika terjadi masalah					
8	Pimpinan akan memberikan perhatian lebih terhadap prajurit yang menurut perintah atasan					
9	Pimpinan selalu tegas terhadap bawahan jika bawahannya bersalah dalam bekerja					
10	Prajurit yang mendapat tugas di luar jam Kemenag sebaiknya diberikan insentif oleh atasan					

3. Kualitas Kerja SDM

No	Pertanyaan Variabel Kualitas SDM	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai					
2	Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar pendidikan yang saya miliki					
3	Saya memiliki kesehatan yang baik untuk menunjang pekerjaan saya					
4	Kesehatan saya sangat memadai untuk melaksanakan tugas saya sehari-hari					
5	Saya memperoleh bimbingan pelatihan untuk menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya memperoleh pendidikan dan pelatihan yang lengkap untuk persiapan menempati posisi baru					
7	Saya mampu melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan untuk mengembangkan diri					
8	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki					
9	Saya menguasai teknologi sesuai dengan pekerjaan saya					
10	Saya menguasai teknologi untuk menunjang pekerjaan saya					

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Dessler, Gary. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*, Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2014), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2013), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan 5, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafr. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan keempat, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia
- Marwansyah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Judge, (2014), *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 14. Terjemahan Diana Angelica, Jakarta, Salemba Empat
- Samsudin, Sadili (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15, Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono. (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Terry George dan Rue, Leslie W (2011), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta
- Winardi (2016), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Yukl, G. (2013), Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Indonesia (kelima), Cetakan kedua, Jakarta Penerbit PT Indeks.

Jurnal :

- Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.3 No.16
- Fauzi, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Individuonal dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di SMA, *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 1, No 1
- Osabiya Babatunde, Ikenga Emem (2015), The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization, *Public Policy and Administration Research*, Vol.5, No.1, ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972
- Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, *Journal of Applied Business Administration* Vol2, No 2, September 2018, hlm. 141-151.e-ISSN:2548-9909
- Sami'an dan Estu Aprilian N.W, (2013), Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor DAOP IV Semarang, *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 23, No. 1.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KERJA SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PRAJURIT DI KODIM 0309 SOLOK
SUMATERA BARAT

¹ Diah Ayu Kumalasari, ² Supriadi, ³ Syafrizal

¹Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara; Email :

²Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara; Email : adysupriadi@fe.uisu.ac.id

³Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara; Email : syafrizal@fe.uisu.ac.id

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kualitas SDM terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kualitas SDM terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang prajurit. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan dan kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci :

Kepemimpinan, Kualitas SDM, Kinerja.

(ABSTRACT)

The formulation of problem in this research how is influence of leadership on performance. How is influence of human resources development on performance. How is influence of leadership and human resources development on performance. The purpose of this research is for know influence and analize of leadership on performance. For know influence and analize of human resources development on performance. For know influence and analize of leadership and human resources development on performance. The sample in this research is 98 soldier, with data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The research result is leadership variable influence positive and significant on performance. Human resources development variable influence positive and significant on performance. Leadership and human resources development variable influence positive and significant on performance.

Keywords:

Leadership, Human Resources Development, Performance

I. PENDAHULUAN (*INTRODUCTION*)

Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan mempunyai tugas melaksanakan Kinerja prajurit sebagai unsur sumber daya manusia di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat, masih perlu dilakukan pembenahan dengan menganalisis berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, dan kualitas kerja sumber daya manusia. Prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat

Samsudin (2011:156) mengemukakan bahwa pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan cara seperti itu, maka pemimpin akan banyak mendapat bantuan berupa pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya dilakukan untuk memajukan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2013:124) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama, prajurit perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari atasannya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan atasan di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.

Hasil penelitian terdahulu dari Fauzi (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Osabiya Babatunde, Ikenga Emem (2015) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Sami'an dan Estu Aprilian N.W, (2013) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian dari Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018) menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut jelas adanya perbedaan dari hasil penelitian. Hal ini yang menjadi salah satu alasan peneliti untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.

Faktor berikutnya yang dapat meningkatkan kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat adalah kualitas kerja sumber daya manusia. Menurut M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus

diperhatikan oleh semua prajurit agar dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja suatu instansi. Kurang maksimalnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan operasional, kurang maksimalnya kesadaran didalam melaksanakan pekerjaannya, merupakan permasalahan diduga disebabkan karena kualitas sumber daya manusia yang masih kurang baik berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.

Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan instansi, demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan prajurit dengan tuntutan dan kemampuan instansi. Hasil penelitian terdahulu dari Merisa Fajar Aisyah et al. (2017), menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit.

II. LANDASAN TEORI (*LITERATURE REVIEW*)

2.1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketanggungan serta waktu

Menurut Mangkuprawira (2014:87) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

2.2. Kepemimpinan

Siagian (2014:124) mengemukakan, kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi

2.3. Kualitas SDM

Pengertian yang dikemukakan oleh Selo Sumarjan dalam Sudarwan Danim (2012:43) bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia yang kita inginkan dibedah atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak).

III. METODE PENELITIAN (*METHOD/RESEARCH DESIGN*)

3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para prajurit Kodim 0309 Solok Sumatera Barat yang berjumlah 98 orang.

3.2. Sampel

Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 98 orang prajurit Kodim 0309 Solok Sumatera Barat

3.3. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X ₁	= Kepemimpinan
X ₂	= Kualitas SDM
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi
ε	= Standard error

IV. HASIL PENELITIAN/TEMUAN (*FINDINGS*)

4.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Prajurit Di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 4.1, Coeficients^a pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.989	3.718		4.032	.000
Kepemimpinan	.496	.068	.579	7.321	.000

a Dependent Variable : Kinerja

Hasil pengolahan data, 2023

Dari Tabel 4.1, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.321. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $98 - 2 = 96$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.661. Dengan kriteria hipotesis :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.321 > 1.661$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat sebesar 0.579 atau 57.90%.

4.2. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Prajurit Di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.

Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 4.2, Coefficients^a pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.989	3.718		4.032	.000
	Kualitas SDM	.184	.067	.219	2.768	.007

a Dependent Variable : Kinerja

Hasil pengolahan data, 2023

Dari Tabel 4.2, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.768. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $98 - 2 = 96$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.661. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.768 > 1.661$) dan nilai signifikansi $0.007 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat. Besarnya pengaruh variabel kualitas SDM terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat sebesar 0.219 atau 21.90%.

4.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Prajurit Di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan kualitas SDM terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 4.3. Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.402	2.71707

Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan data, 2023

Besarnya Tabel 4.3. diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.415. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kepemimpinan dan kualitas SDM terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat sebesar 41.50%, sedangkan sisanya sebesar 59.50% ($100\% - 41.50\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan dan kualitas SDM sebesar 41.50%, sedangkan sisanya sebesar 59.50% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 4.4. Anova^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.555	2	248.277	33.631	.000 ^b
	Residual	701.333	95	7.382		
	Total	1197.888	97			

Dependent Variable: Kinerja
Hasil pengolahan data, 2023

Dari Tabel 4.4. di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33.631. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $3 - 1 = 2$, dan jumlah sampel dikurang 3 atau $98 - 3 = 95$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.470. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33.631 > 2.470$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepemimpinan dan kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kualitas SDM secara simultan dapat meningkatkan kinerja prajurit di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

V.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.
2. Variabel kualitas SDM secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat.
3. Variabel kepemimpinan dan kualitas SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat..

Saran :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan menjadi sebuah strategi yang dapat meningkatkan kinerja prajurit di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat agar dapat terus berkembang dengan baik
2. Kinerja prajurit dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerjasama antara sesama prajurit dengan patuh pada perintah dari komandan
3. Kepemimpinan di Kodim 0309 Solok Sumatera Barat sudah baik, akan tetapi dapat ditingkatkan dengan cara komandan sering melakukan pendekatan persuasive ke prajurit baik itu saat bertugas maupun pada saat tidak bertugas.
4. Kualitas SDM prajurit kiranya terus dipacu agar meningkat dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan atau seminar tentang bela negara dan lain sebagainya
5. Kepada peneliti yang akan datang kiranya dapat menambah variabel lain jika ingin mengukur kinerja prajurit dengan menambah variabel lain diluar model

penelitian ini seperti fasilitas prajurit seperti rumah dinas, alat tempur dan lain sebagainya.

6. Kepada peneliti yang akan datang kiranya dapat menambah variabel lain jika ingin mengukur kinerja pegawai dengan menambah variabel perilaku kerja inovatif sebagai variabel moderating atau intervening

DAFTAR PUSTAKA (*REFERENCES*)

Buku :

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Dessler, Gary. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*, Jakarta : Indeks.
- Hasibuan*, Malayu S. P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2014), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2013), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan 5, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan keempat, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia
- Marwansyah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Judge, (2014), *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 14. Terjemahan Diana Angelica, Jakarta, Salemba Empat
- Samsudin, Sadili (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta

Terry George dan Rue, Leslie W (2011), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta

Winardi (2016), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: PT. Rineka Cipta

Yukl, G. (2013), Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Indonesia (kelima), Cetakan kedua, Jakarta Penerbit PT Indeks..

Jurnal :

Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.3 No.16

Fauzi, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Individuonal dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di SMA, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 1, No 1

Osabiya Babatunde, Ikenga Emem (2015), The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization, Public Policy and Administration Research, Vol.5, No.1, ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972

Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, Journal of Applied Business Administration Vol2, No 2,September 2018, hlm. 141-151.e-ISSN:2548-9909

Sami'an dan Estu Aprilian N.W, (2013), Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor DAOP IV Semarang, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 23, No. 1.