



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PRAJURIT DI BATALYON KAVALERI 4/KIJANG CAKTI**

**INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF
SOLDIERS IN CAVALRY BATTALION 4/KIJANG CAKTI**

Nanang Sujatmiko¹, Moch. Afifuddin², Wibisono Poespitohadi³

Program Studi Strategi Pertahanan Darat Universitas Pertahanan

nanangsujatmiko57@yahoo.com, afifpnb@yahoo.co.id, wibisonospdstrahan@gmail.com

Abstrak -Yonkav 4/Kijang Cakti memiliki tugas pokok melaksanakan pertempuran darat yang bersifat *offensive* dengan menggunakan lindung lapis baja serta melaksanakan tugas lain yang ditentukan oleh Komando Atas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 78 personel dari Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti yang terdiri dari Perwira, Bintara dan Tamtama. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan Teknik pengujian kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengukur apakah pertanyaan yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur serta konsisten dari setiap pengukuran yang dilakukan. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi dan linieritas regresi serta analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pertama, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,246 dimana hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 24.6% dari Kepemimpinan terhadap Kinerja. Kedua, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,164 dimana hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 16.4% dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Ketiga, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,247 dimana hal ini menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama yang positif dan signifikan sebesar 24.7% dari Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisiensi jalur positif. Mendasari hal tersebut, maka disarankan agar Danyonkav-4/KC dapat menerapkan pola kepemimpinan yang dapat meningkatkan kemampuan Prajurit disamping itu unsur pimpinan perlu memperhatikan kondisi Batalyon pada skala prioritas sehingga dapat menunjang kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Prajurit

¹ Program Studi Strategi Pertahanan Darat Cohort 6 Universitas Pertahanan

² Fakultas Strategi Pertahanan Universitas Pertahanan

³ Universitas Pertahanan



Abstract-Yonkav 4/Kijang Cakti has the main task of carrying out offensive ground battles using armored protection and carrying out other tasks determined by the upper command. The research aims to test and analyse the influence of leadership and working environment on the performance of soldiers in the 4/Kijang Cakti Cavalry Battalion. Data collection was conducted through the dissemination of questionnaires and implemented in 78 personnel from 4/Kijang Cakti Cavalry Battalion consisting of officers, NCO and Tamtama. Analysis of the data on this study using the help of SPSS program version 25. The method used in this research is a survey research method with data quality testing techniques that include validity tests and reliability tests with the aim of measuring whether the questions used can actually measure what is to be measured and consistent from each measurement performed. Subsequent test of significance and interference linearity regression as well as the analysis of the pathway which is an extension of the linear regression analysis with the aim to prove the research hypothesis. From the results of the study showed that: first, the line coefficient is obtained at 0.246 which indicates a positive and significant influence of 24.6% from leadership to performance. Secondly, a line coefficient of 0.164 is obtained which indicates a positive and significant influence of 16.4% of the working environment on performance. Thirdly, a line coefficient of 0.247 is obtained which shows a positive and significant influence of 24.7% of the leadership and work environment on performance. The acquisition of these values indicates that the value of positive path coefficients. Underlying this, it is recommended that Danyonkav-4/KC can apply leadership patterns that can improve the ability of the warrior beside that, the leader needs to pay attention to the battalion conditions at a priority scale so as to support the performance of soldiers in the Cavalry Battalion 4/Kijang Cakti.

Keywords: leadership, work environment, warrior performance

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Untuk lebih memahami definisi

kepemimpinan secara lebih dalam, terdapat beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli antara lain Menurut Stephen P. Robbins “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya



tujuan”.⁴ Sementara Richard L. Daft mengatakan bahwa Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Hal serupa disampaikan oleh Irham Fahmi dalam bukunya menyebutkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Yonkav 4/Kijang Cakti merupakan satuan manuver yang memiliki tugas pokok melaksanakan pertempuran darat yang bersifat mobil dengan menggunakan kendaraan tempur berlapis baja sebagai kendaraan utamanya. Kondisi alutsista ranpur yang dimiliki oleh Yonkav 4/Kijang Cakti saat ini sebagian besar usianya sudah tua, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas

pokoknya. Pemberdayaan Postur Batalyon Kavaleri dipengaruhi oleh Kemampuan, Kekuatan dan Gelar yang dihadapkan dengan potensi ancaman di wilayah Kodam III/Siliwangi.

Yonkav 4/Kijang Cakti merupakan satuan Kavaleri setingkat Batalyon yang berada di bawah jajaran Kodam III/Siliwangi, mempunyai tugas pokok melaksanakan operasi tempur di wilayah Kodam III/Siliwangi dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam III/Siliwangi.

Berdasarkan laporan satuan Yonkav 4/Kijang Cakti TA. 2018, bahwa masih terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh prajurit Yonkav 4/Kijang Cakti sebagai indikasi masih kurangnya kinerja yang ditunjukkan oleh para prajuritnya. Pelanggaran yang terjadi berupa pelanggaran desersi, THTI dan Asusila, yang memerlukan suatu penelitian untuk menemukan sumber permasalahan dari pelanggaran tersebut. Dari persoalan yang dikemukakan di atas, menimbulkan sebuah

⁴ Stephen P. Robbins (dalam Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan, "Teori dan Aplikasi"* (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 15



pertanyaan apakah terdapat hubungan dengan kepemimpinan Komandan Satuan sehingga kepemimpinan menjadi bahasan yang begitu penting dalam melakukan proses pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi.

Seiring berjalannya waktu dan proses rotasi jabatan Danyonkav di Yonkav 4/Kijang Cakti tetap dapat eksis dan mampu menjalankan tugas pokoknya. Keberhasilan tersebut tak lepas dari kerja keras prajurit yang berada di dalamnya. Danyonkav tentunya memiliki peranan yang sangat penting dalam proses memotivasi dan mempengaruhi para bawahannya sebagai upaya peningkatan kinerja SDM tersebut, sehingga mampu membawa Yonkav 4/Kijang Cakti semakin berkembang dari tahun ke tahun. Namun demikian, seberapa besarkah pengaruh kepemimpinan Danyonkav untuk dijadikan sebagai salah satu indikator peningkatan kinerja anggota yang akhirnya akan membawa keberhasilan satuan dalam melaksanakan tugas

pokoknya. Hal inilah yang menjadi penyebab ketertarikan dari peneliti untuk mendalaminya melalui sebuah penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti bermaksud mengangkat permasalahan tentang bagaimana kepemimpinan Danyonkav dapat mempengaruhi kinerja Prajuritnya dalam rangka mendukung tugas pokok Yonkav 4/Kijang Cakti. Selanjutnya menuangkannya dalam penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti”**.

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan (X1) Danyon dengan Kinerja (Y) Prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti ? Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan (X2) Batalyon dengan Kinerja (Y) Prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti ?



dan Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bersama-sama Kepemimpinan (X1) Danyon dan Lingkungan (X2) Batalyon dengan Kinerja (Y) Prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti ?

Teori Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.⁵

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.⁶

Sedangkan menurut Mardiana Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.⁷

⁵ Nitisemito, Alex S. Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. (Ghaila Indonesia: Jakarta, 2000) h,97

⁶ Simanjuntak, Payaman J. Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. (Prisma :Jakarta, 2003) h.39

⁷ Mardiana, Manajemen Produksi(Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI,2005) h.78



Sementara menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari factor - faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.⁸

Teori Kinerja

⁸ Herman Sofyandi, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008) h.38

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian yaitu kinerja merujuk pengertian sebagai hasil dan kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Dalam konteks hasil, Bernadin menyatakan: “Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu”.⁹

Sedangkan dalam konteks perilaku, Murphy menyatakan bahwa Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.¹⁰ Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan

⁹ Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014) h. 8

¹⁰ Irham Fahmi, Manajemen: Teori, Kasus dan Solusi (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 226



konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri. Sedangkan menurut Indra Bastian menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan

perintah yang direncanakan. Untuk lebih memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, terdapat beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Stephen P. Robbins Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.¹¹ Richard L. Daft mengatakan: “Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan”.¹² Hal serupa disampaikan oleh Irham Fahmi dalam bukunya menyebutkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Disisi lain, Michael Armstrong menyatakan bahwa

¹¹ Stephen P. Robbins (dalam Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan, “Teori dan Aplikasi”* (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 15

¹² Ibid



Kepemimpinan adalah proses memberikan inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.¹³

Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁴ Berdasarkan tingkat kealamiahannya tempat penelitian metode penelitian dibagi menjadi tiga jenis, yaitu penelitian eksperimen, penelitian survey, dan penelitian naturalistik. Mendasari hal tersebut, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian survey yaitu Penelitian yang dilakukan

dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakteristik-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum. Oleh karena itu dalam penyusunan Tesis ini dibutuhkan data dan informasi yang sesuai dengan sifat permasalahannya agar data dan informasi yang diperoleh cukup lengkap digunakan sebagai dasar dalam membahas masalah yang ada. Proses penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma positifisme yang bersifat logico-hypothesico-verifikatif dengan berlandaskan pada asumsi

¹³ Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia, A Handbook Of Human Resource Management* (Jakarta: PT Elex Mediakomputindo, 1994) h. 13

¹⁴ Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017) h.2



mengenai objek empiris.¹⁵ Desain penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian kuantitatif yaitu desain penelitian survei (cross-section survey design dan longitudinal survey design) serta desain penelitian eksperimen (pre-experimental design, true-experimental design, factorial design dan quasi experimental design). Jenis desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain survei. Desain penelitian survei dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi dari responden melalui sampel yang diteliti. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Dengan demikian penelitian ini hanya mengungkapkan hubungan dari varibel-variabel yang ada. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya peneliti menyampaikan rancangan penelitian dan membuat kesepakatan dengan personel

Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti mengenai hal yang diteliti dan disampaikan selama pelaksanaan

Penelitian dilakukan di Satuan Yonkav 4/Kijang Cakti, yang berada di wilayah Kota Bandung tepatnya pada Jln. Salak, Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian digunakan agar peneliti lebih fokus dan memiliki target dalam tahap pengerjaan dan penyelesaian penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentan waktu bulan Juli sampai dengan Oktober 2019 .

Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan personel (prajurit) dari Satuan Yonkav 4/Kijang Cakti. Dalam hal ini jumlah keseluruhan personel sebanyak 361 personel.

Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan

¹⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis. (Bandung : Pusat Bahasa Depdiknas 2003) h 16.



sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis di atas, menunjukkan bahwa variabel “Kepemimpinan” dan variabel “Lingkungan Kerja” masing-masing memiliki pengaruh langsung secara positif terhadap variabel “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti. Secara rinci hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Merujuk pada hasil yang diperoleh dimana “*kepemimpinan*” memiliki peranan yang sangat penting terhadap peningkatan kualitas “*Kinerja*” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti. Hal ini sejalan dengan pernyataan Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2014) yaitu Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi

suatu kelompok kearah tercapainya tujuan”. Sementara Richard L. Daft dalam Fahmi (2014) mengatakan bahwa Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Senada dengan hal tersebut, Michael Armstrong (1994) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses memberikan inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien jalur menunjukkan bahwa pengaruh “*Kepemimpinan*” terhadap keberhasilan peningkatan “*Kinerja*” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,246 dengan perolehan t_{hitung} 2.209 dan pada $\alpha = 0,10$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.292. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} >$



t_{tabel} ($2.209 > 1.292$) sehingga dapat dikatakan bahwa nilai koefisiensi jalur positif. Temuan tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif secara langsung dari “Kepemimpinan” terhadap “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.

Hasil perhitungan yang diperoleh mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Neng Puri Handayani (2018), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi” yang menjadi referensi bagi peneliti dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Merujuk pada hasil yang diperoleh, menunjukkan bahwa “Lingkungan Kerja” memiliki peranan penting dalam meningkatkan “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.. Hal ini sejalan dengan pernyataan Nitisemito dalam Nuraini (2013)

dimana “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”. “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi / aktivitas - aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor - faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.¹⁶ Senada dengan hal tersebut, Robbins (2010) menyatakan lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung

¹⁶ Herman Sofyandi, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008) h.38



berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien jalur menunjukkan bahwa pengaruh dari “Lingkungan Kerja” terhadap peningkatan “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,164 dengan perolehan t_{hitung} sebesar 1.445 dan pada $\alpha = 0,10$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.292. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.445 > 1.292) sehingga dapat dikatakan bahwa nilai koefisien jalur positif. Temuan tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif secara langsung dari kondisi “Lingkungan Kerja” terhadap peningkatan “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.

Hasil perhitungan yang diperoleh mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Arif Hartono, 2017) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta”

yang menjadi referensi bagi penulis dalam penelitian ini.

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Memperhatikan dari hasil yang diperoleh, menunjukkan bahwa “Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja” dalam meningkatkan “Kinerja” yang tinggi dan nyaman merupakan hal mutlak yang harus ada di di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti. Hal ini sejalan dengan pernyataan Irham Fahmi (2014) dalam bukunya menyebutkan Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien jalur menunjukkan bahwa pengaruh “Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja” dengan “Kinerja”, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,247 dengan perolehan t_{hitung} 1.637 serta pada $\alpha = 0,10$ diperoleh t_{tabel}



sebesar 1.292. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan nilai koefisiensi jalur positif. Temuan tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif secara bersama-sama dari “Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja” dengan Kondisi “Kinerja” prajurit yang ada di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.

Berdasarkan pada tiga pokok bahasan yang telah dipaparkan di atas, secara garis besar dapat dikatakan bahwa keberhasilan dalam meningkatkan Kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti, dimana faktor Kepemimpinan yang mumpuni dan handal serta terpeliharanya Lingkungan Kerja memegang peranan penting. Hal ini dikarenakan Kepemimpinan dan kondisi Lingkungan Kerja tersebutlah maka pelaksanaan kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti. Dapat meningkat serta berjalan sebagaimana yang diharapkan dan sekaligus merupakan hal yang tidak mudah dalam mewujudkan Kepemimpinan

yang handal dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Dikatakan tidak mudah karena harus melalui berbagai proses dalam upaya meningkatkan kemampuan unsur pemimpin serta lingkungan kerja yang ada di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti. Terkait dengan hal tersebut, memperhatikan salah satu fungsi yang melekat pada satuan Kavaleri yaitu mengoperasikan kendaraan berlapis baja, roda ban atau roda rantai baik yang bersenjata kanon ataupun tidak, dimana konsekuensi logis dari fungsi tersebut, maka unsur pimpinan dituntut dapat menyiapkan prajurit Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti yang unggul didasari sikap profesional, memiliki kapasitas dan kredibilitas, serta didukung oleh peralatan yang memadai sehingga melahirkan prajurit Yonkav-4/Kijang Cakti yang berkualitas dengan bertumpu pada kekuatan (*strength*) dan kemampuan (*ability*) sesuai tuntutan tugas yang semakin kompleks.

Simpulan



Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh “Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja” terhadap “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 24.6% Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan perolehan thitung 2.202 dan pada $\alpha = 0,10$ diperoleh ttabel sebesar 1.292. Hal ini menunjukkan thitung > ttabel ($2.202 > 1.292$) sehingga dapat dikatakan bahwa nilai koefisiensi jalur positif. Temuan tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara langsung dari “Kepemimpinan” terhadap “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.

2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, diperoleh koefisien jalur

sebesar 0,164. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 16.4% Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan perolehan thitung sebesar 1.445 dan pada $\alpha = 0,10$ diperoleh ttabel sebesar 1.292. Hal ini menunjukkan thitung > ttabel ($1.445 > 1.292$) sehingga dapat dikatakan bahwa nilai koefisiensi jalur positif. Temuan tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara langsung dari kondisi “Lingkungan Kerja” terhadap peningkatan “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.

3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,247. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama yang positif dan signifikan sebesar 24,7% Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan perolehan thitung 1.637 dan pada $\alpha = 0,10$ diperoleh ttabel sebesar 1.292. Hal ini menunjukkan thitung > ttabel ($1.637 > 1.292$) sehingga



dapat dikatakan nilai koefisiensi jalur positif. Temuan tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan positif secara langsung dari “Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja” dengan Kondisi “Lingkungan” yang ada di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.

Implikasi.

Secara kualitas maupun kuantitas keberhasilan dalam meningkatkan Kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti, sangat bergantung kepada faktor Kepemimpinan yang mumpuni dan handal serta terpeliharanya Lingkungan Kerja. Hal ini dikarenakan Kepemimpinan dan kondisi Lingkungan Kerja tersebutlah maka kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti dapat meningkat serta berjalan sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu kondisi kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti, dituntut siap dalam upaya meningkatkan kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti sehingga pencapaian

tugas pokok satuan dapat terwujud. Namun dihadapkan pada tugas kedepan yang semakin kompleks, maka kondisi yang ada di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti saat ini akan berimplikasi pada pelaksanaan Tugas Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti. Oleh karena itu, prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti dituntut untuk selalu menyiapkan dirinya secara baik melalui peningkatan kemampuan dan keterampilannya masing-masing.

Saran

Saran Teoritis.

Mendasari hasil penelitian yang telah dilakukan, menghasilkan temuan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap “Kinerja” prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti. Namun dalam hal ini penulis meyakini bahwa masih terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti.



Oleh karena itu, besar harapan dari penulis untuk kedepan peneliti-peneliti lainnya dapat melakukan penelitian serupa dengan memasukkan beberapa variable/faktor lainnya ataupun melalui penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga dapat menghasilkan temuan yang dapat meningkatkan kinerja Prajurit di Batalyon Kavaleri 4/Kijang Cakti

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, Suharsimi. (2010).
Prosedur Penelitian, Jakarta:
Bina Aksara.
- Badudu, J.S dan Zain (1994). Kamus
Umum Bahasa Indonesia.
Jakarta: Pustaka Sinar
Harapan.
- Bintaro, M.T. dan Daryanto (2017),
Manajemen Penilaian
Kinerja Karyawan. Gava
Media. Yogyakarta
- Creswell. (2015). Research Desain.
Edisi ketiga Pendekatan
kualitatif, kuantitatif dan
Mixed.Yogyakarta : Pustaka
pelajar.
- Dedi Rianto Rahadi.(2010).
Manajemen Kinerja Sumber
Daya Manusia: Tunggal
Mandiri. Malang.
- Durya, Masduki. (2016).
Kepemimpinan Pendidikan.
Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2003),
Manajemen Sumber Daya
Manusia,Edisi2.Yogyakarta:
BPFE
- Herman Sofyandi (2008), Buku Ajar
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Yogyakarta: Graha
Ilmu.
- Irham Fahmi (2017), Manajemen
Kepemimpinan, Teori dan
Aplikasi, Bandung: Alfabeta
- Irham Fahmi (2014), Manajemen:
Teori, Kasus dan Solusi,
Bandung: Alfabeta
- Mardiana (2005), Manajemen
Produksi , Jakarta: Penerbit
Badan Penerbit IPWI.
- Mahmudi. (2005). “Manajemen
Kinerja Sektor Publik”.
Yogyakarta: UPP AMP
YKPN.



- Michael Armstrong (1994),
Manajemen Sumber Daya
Manusia, A Handbook Of
Human Resource
Management, Jakarta: PT
Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, Alex S(2000).
Manajemen Personalian,
Manajemen Sumber Daya
Manusia Edisi 3., Jakarta :
Ghaila Indonesia.
- Poerwadarminta W.J.S (1976).
Kamus Umum Bahasa
Indonesia, PN Balai Pustaka,
Jakarta
- Riduwan, (2013). Belajar Mudah
Penelitian, Bandung :
AlfaBeta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary
Coulter (2005).
Management. PT. Indeks
Kelompok Gramedia,
Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J.
Produktivitas Kerja
Pengertian dan Ruang
Lingkupnya (2003). Jakarta :
Prisma.
- Sudarmanto (2014), Kinerja dan
Pengembangan Kompetensi
SDM, Teori, Dimensi
Pengukuran dan
Implementasi dalam
Organisasi, Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2003). Metode
Penelitian Bisnis Bandung :
Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan
R&D, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2015. Statistik Untuk
penelitian. Bandung :
Alfabeta
- Undang-Undang :**
Undang-Undang Republik
Indonesia Nomor UU RI
No.34 Tahun 2004 tentang
TNI
- Karya Tulis Ilmiah :**
Agus Mustaqimi, (Tesis), Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi
Kerja Dan Komunikasi
Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Lingkungan
Hidup Dan Kebersihan
Kabupaten Karawang,
dikutip dari :



<https://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf>, diakses pada Agustus 2019

Arif Hartono, (Tesis), Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta, dikutip dari : https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5023/Pengaruh_Kepemimpinan_dan_Lingkungan_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan_pada_PT._KAI_DAOP_6_Yogyakarta.pdf, diakses pada Maret 2019

Hentry Sukmasari, (Tesis), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, dikutip dari : http://eprints.dinus.ac.id/15069/1/JURNAL_TESIS.pdf, diakses pada Agustus 2019

Neng Puri Handayani, Tesis (2018), Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi, dikutip dari : <http://repository.unpas.ac.id/14365/>, diakses pada Agustus 2019

Website

Arti Kata "pengaruh" Menurut KBBI, dikutip dari : <https://kbbi.co.id/arti-kata/pengaruh>

Rizkya El Fitria Ali dan Djamhur, dikutip dari : <https://media.neliti.com/media/publications/75720-ID-peranan-budaya-organisasi-dalam-meningka.pdf>, diakses pada 05 Juni 2019

Prajurit Profesionalisme, dikutip dari : <http://www.siagaindonesia.com/2015/02/memegang-erat-tiga-karakteristik-prajurit-profesionalisme>, diakses pada 05 Juli 2019