

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PERKEMBANGAN TEKNOLOGI, DAN KOMPETENSI TERHADAP OPTIMALISASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PERSONEL DI MARKAS KOMANDO OPERASI UDARA III (MAKOOPSUD III)

Theresia Oktavia Sadipung¹⁾, Herni Pujiati²⁾, Andhika Rachman³⁾

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Correspondence author: T.O.Sadipung, theresia.sadipung@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the influence of Leadership, Technology, and Competence in Optimizing the Development of Human Resources (HR) of Military Personnel at the III Air Operations Command Headquarters (Makoopsud III). The study is based on the phenomenon that several factors affect the performance of Military personnel at the III Air Operations Command Headquarters, such as lack of competence between individuals or teams, inadequate technology, and lack of personnel who have supporting competence, so that automatically the work carried out is not appropriately achieved following the expected goals. The method used is quantitative research with a survey method through the distribution of questionnaires and questionnaires or interviews. This study uses a causality approach that is analyzed using path analysis to analyze the relationship between independent variables. The Role of Leadership, Technology, and Competence affects the dependent variable HR. The results of the study found that (1) There is a significant influence of the role of leadership on competence; the better the leadership, the better the personnel competence; (2) There is a significant influence of technological development on competence, the better the development of technology, the better the personnel competence; (3) There is a significant influence of the role of leadership on optimizing HR development, the better the leadership, the better the optimization of personnel HR development; (4) There is a significant influence of technological development on optimizing human resource development, the better the technological development, the better the optimization of personnel human resource development; and (5) There is a significant influence of competence on optimizing human resource development, the better the competence, the better the optimization of personnel human resource development.

Keywords: leadership, technology, competence, optimizing human resource

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Teknologi, Dan Kompetensi Dalam Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Personel Militer Di Markas Komando Operasi Udara III

(Makoopsud III). Penelitian didasarkan atas adanya fenomena bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja personil Militer Markas Komando Operasi Udara III, seperti kurangnya kompetensi antar individu atau tim, teknologi yang kurang memadai, dan kurangnya personil yang mempunyai kompetensi menudukung maka secara otomatis pekerjaan yang dilakukan tidak tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey melalui pengedaran angket dan kuesioner, ataupun wawancara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas yang dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk menganalisis hubungan antar variabel independen Peran Kepemimpinan, Teknologi, dan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel dependen SDM. Hasil penelitian mendapatkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap kompetensi, semakin baik kepemimpinan maka kompetensi personel semakin baik; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi terhadap kompetensi, semakin baik perkembangan teknologi maka kompetensi personel semakin baik; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap optimalisasi pengembangan SDM, semakin baik kepemimpinan maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik; (4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi terhadap optimalisasi pengembangan SDM, semakin baik perkembangan teknologi maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik; dan (5) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap optimalisasi pengembangan SDM, semakin baik kompetensi maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik.

Kata Kunci: kepemimpinan, teknologi, kompetensi, optimalisasi sdm

A. PENDAHULUAN

Komando Operasi Udara III merupakan salah satu Komando utama dibawah jajaran Komando Operasi Udara Nasional (Koopsudnas) yang mencakup wilayah Indonesia bagian timur. Sejarah pembentukan Makoopsud III pada tanggal 15 Juni 1951 berdasarkan surat pengumuman KASAU Nomor 57/23/Peng/KS/51 tanggal 9 Juni 1951, bermula dari upaya restrukturisasi dan modernisasi TNI AU untuk menghadapi tantangan keamanan yang semakin kompleks, dengan visi “Menjadi Komando Operasi Udara yang Profesional, Modern, dan Tangguh dalam Menjaga Kedaulatan Udara Nasional”. Makoopsud III disamping dalam peran strategisnya menjaga kedaulatan udara nasional di wilayah Indonesia bagian timur juga melaksanakan

pembinaan personel sebagai bagian dari tugas pokok dalam mendukung proses perkembangan sumber daya organisasi.

Komando Operasi Udara III di bawah kepemimpinan perwira tinggi (Pati) berpangkat Marsekal Muda TNI, dalam mendukung kelancaran tugasnya Panglima Komando Operasi Udara III harus memiliki personel yang mempunyai sumber daya manusia yang baik demi kemajuan organisasi, sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan penting karena tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan. Namun, terdapat permasalahan terkait organisasi. Masih tingginya tumpang tindih pekerjaan akibat dari kurangnya personel. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa masih adanya kekurangan total 379 personel atau 53,5%. Hal ini tentunya

menjadi kendala dalam upaya mewujudkan personel yang mempunyai sumber daya manusia yang baik demi kemajuan organisasi karena masih tingginya angka posisi jabatan yang kosong dan tingginya tumpang tindih pekerjaan.

Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM merupakan sebuah langkah awal yang krusial dalam merancang program pengembangan SDM yang efektif bagi organisasi. Melalui analisis ini, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan antara keahlian dan kompetensi yang dimiliki SDM saat ini dengan kebutuhan yang dipersyaratkan untuk mencapai tujuan organisasi di masa depan. Manfaat bagi organisasi dengan melakukan analisis terhadap kebutuhan dan pengembangan SDM akan membantu pada saat penempatan anggota organisasi sesuai dengan keterampilan yang dimiliki (Irawan et al., 2024).

Sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam sebuah organisasi, bahkan sebuah negara. Kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia sektor publik menuntut visi dan perencanaan yang jelas, keterbukaan dan akuntabilitas, kolaborasi stakeholders, membangun budaya inovasi, membangun budaya mutu, mendorong penerapan teknologi informasi, integrasi seluruh sumber daya organisasi, dan kemampuan adaptif terhadap perubahan (Destiana, 2023).

Kepemimpinan mengambil peranan penting dalam pengembangan SDM. Keberadaan pemimpin sangat menentukan keberhasilan program pengembangan, karena kepemimpinan merupakan pengambil kebijakan dalam segala hal yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan tersebut tentunya menjadi sangat penting, karena dalam kepemimpinan terlihat bagaimana cara pemimpin memperlakukan dan mengelola sumberdaya organisasi. Terdapat tiga macam gaya kepemimpinan, yakni gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipasif

dan gaya kepemimpinan pendelegasian. Penelitian (Masmarulan et al., 2021) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, namun gaya kepemimpinan partisipasif serta gaya kepemimpinan pendelegasian berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam menciptakan perubahan positif dalam membangun SDM yang berkualitas, peningkatan kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi secara menyeluruh (Syakoer, 2023). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui peran dari seorang pemimpin tersebut sebagai *Interpersonal role* (Peranan pribadi), *Decision making* (peranan pembuat keputusan), dan *Informational role* (peranan sumber informasi) (Meilvindra & Subroto, 2022). Peran kepemimpinan atau *leadership* dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang meningkat. Hal tersebut dikarenakan peran pemimpin yang telah berupaya memberikan sesuatu kepada petugas untuk dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dirinya sendiri agar dapat terus berinovasi dan memberikan pelayanan yang prima.

Kepemimpinan lebih banyak didefinisikan oleh kemampuan untuk berkolaborasi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan. Para pemimpin modern dituntut untuk memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, kecerdasan emosional, serta kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan anggota timnya (Sugiarti & Jamaludin, 2024). Pengembangan kepemimpinan adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas para pemimpin dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan menginspirasi timnya, tetapi juga dapat membuat keputusan yang

tepat dan strategis untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyasa, 2022).

Selain kepemimpinan, teknologi merupakan hal penting dalam upaya pengembangan SDM. Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM menawarkan berbagai keuntungan dalam organisasi. Pertama, teknologi memungkinkan akses ke materi pembelajaran yang lebih luas dan beragam, sehingga karyawan dapat belajar kapan saja dan di mana saja. Kedua, teknologi memfasilitasi metode pembelajaran yang lebih personal dan adaptif, dimana konten dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kecepatan belajar masing-masing individu. Hal ini sangat penting dalam memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar efektif dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan (Sugiarti & Jamaludin, 2024). Penelitian (Sinaga, 2022) menemukan bahwa teknologi berkontribusi positif pada pengelolaan sumber daya manusia yang efisien yang mampu meningkatkan keterampilan karyawan. Sejumlah bidang utama dampak teknologi pada pengembangan sumber daya manusia yang dibahas untuk mendapatkan pengembangan sumber daya manusia yang inovatif.

Perkembangan teknologi yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Teknologi tidak hanya mengubah cara kita bekerja dan berkomunikasi, tetapi juga membuka peluang baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengembangan kompetensi karyawan (Farida et al., 2023). Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan demografi, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dalam metode dan strategi pengembangan SDM. Teknologi digital dan pembelajaran berbasis teknologi telah membuka peluang baru untuk pengembangan SDM yang lebih fleksibel dan efektif (Irawan et al., 2024).

Perkembangan teknologi telah membawa dampak signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di berbagai aspek. Teknologi informasi dan komunikasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, dan operasional sehari-hari melalui automasi, penggunaan big data, dan *platform online*. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merekrut talenta yang berkualitas, menyediakan pelatihan yang lebih fleksibel dan terjangkau, serta meningkatkan produktivitas kerja melalui keterampilan teknologi yang dikuasai oleh karyawan. Teknologi membawa peluang dan tantangan yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sambil mengatasi tantangan yang muncul untuk memastikan kesejahteraan dan pengembangan berkelanjutan karyawan (Laura et al., 2024).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Indah, 2017) menunjukkan bahwa keterampilan teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Penguasaan dan kemudahan dalam mempelajari dan menggunakan teknologi juga berkontribusi pada hasil kerja yang efektif dan berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan teknologi memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas kerja. Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia telah mencakup proses rekrutmen melalui sistem-sistem seperti *HR Information Systems* (HRIS) dan *Applicant Tracking Systems* (ATS). Automatisasi dalam proses rekrutmen ini dapat membantu perusahaan dalam menemukan karyawan yang berbakat secara efisien, namun juga menimbulkan tantangan terkait keamanan informasi (Sudiantini et al., 2023).

Pengembangan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang spesifik untuk setiap

individu dan tim dalam organisasi. Dalam pengembangan SDM, pendekatan berbasis kompetensi memungkinkan organisasi untuk merancang program pelatihan yang tepat dan melakukan penilaian kinerja yang lebih efektif. Proses ini biasanya dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan yang sistematis, yang bertujuan untuk mengidentifikasi gap keterampilan dan kompetensi yang ada. Dengan memahami kebutuhan tersebut, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal, serta melalui mentoring dan *coaching*. Pendekatan yang terstruktur ini memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan berkontribusi lebih efektif terhadap tujuan organisasi (Sugiarti & Jamaludin, 2024).

Kualitas SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelolaan aset (Syafudin et al., 2020). Hasil penelitian (Ekayanti et al., 2018) menyatakan bahwa kualitas SDM merupakan salah satu faktor yang diperlukan dalam peningkatan efektivitas pengelolaan aset. Hal ini ditunjukkan dari latar belakang pendidikan SDM yang sesuai dengan bidang kerja, masa kerja yang cukup lama, serta diklat dan bimtek yang memadai.

Adanya tuntutan kompetisi bisnis global, dalam hal ini terkait pengelolaan sumber daya manusia, kecenderungan saat ini memperlihatkan bahwa optimalnya kinerja karyawan apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi dan keahlian yang mumpuni di bidangnya (Damingun, 2017). Dalam pengembangan kompetensi SDM dari sisi *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, maupun *mental skill*, sudah menjadi penunjang dalam performance individu maupun organisasi dalam era kompetisi global. Strategi organisasi salah satunya pengembangan dan pelatihan SDM yang harus segera direspon oleh organisasi sebagai bentuk optimalisasi kompetensi pegawai (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Pengaruh dari kepemimpinan, perkembangan teknologi, dan kompetensi dinilai penting dalam menganalisis pengembangan SDM. Markas Komando Operasi Udara III (Makoopsud III) merupakan salah satu institusi militer yang sangat penting dalam menjaga kedaulatan dan keamanan negara. Sebagai salah satu unit strategis, keberadaan personel yang cukup dan berkualitas merupakan faktor krusial untuk mendukung kelancaran operasional dan pelaksanaan tugas-tugas pertahanan. Namun kekurangan personel sebanyak 379 orang atau 53,5% dari jumlah yang dibutuhkan mengakibatkan berbagai kendala serius dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

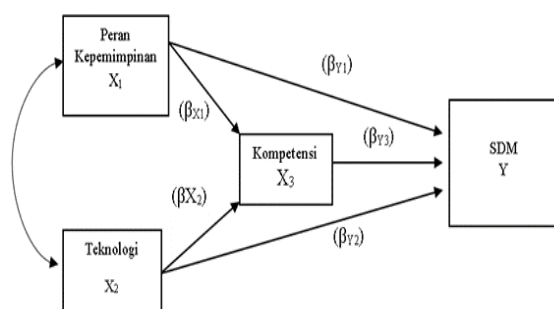
Kekurangan personel yang cukup besar ini tidak hanya mengganggu kelancaran tugas operasional tetapi juga menyebabkan masalah dalam pengelolaan jabatan, tumpang tindih pekerjaan, dan kesulitan dalam memastikan setiap personel dapat berkembang sesuai dengan kompetensinya, terkait kekurangan personel ini menjadi sangat penting untuk merumuskan langkah-langkah strategis yang dapat diambil oleh Makoopsud III untuk mengatasinya. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek vital dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan personel militer, pengembangan SDM menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan misi dan operasional yang semakin kompleks. Dengan adanya kekurangan personel yang signifikan dan tuntutan tugas yang semakin berat, optimalisasi pengelolaan SDM di Makoopsud III harus menjadi prioritas. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh faktor-faktor kunci seperti kepemimpinan, perkembangan teknologi, dan kompetensi dalam mencapainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Teknologi, Dan Kompetensi Dalam Optimalisasi

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Personel Militer Di Markas Komando Operasi Udara III (Makoopsud III).

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pemanfaatan metodologi penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif, menarik generalisasi yang lebih luas tentang populasi, dan memberikan data empiris yang kuat untuk memperkuat kesimpulan terhadap fenomena yang diteliti (Priyanda et al., 2022). Data dikumpulkan menggunakan metode survey.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas yang dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk menganalisis hubungan antar variabel dan bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini ingin mengetahui apakah variabel independen Peran Kepemimpinan (X_1), Teknologi (X_2) dan Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen SDM (Y). pola keterikatan variabel yang akan diteliti terdapat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Teori Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 330 orang sampel personil Makoopsud III. Dalam keperluan uji instrumen penelitian digunakan 20 orang staf. Sampel yang

digunakan untuk uji penelitian berjumlah 77 orang staf, selain yang digunakan dalam uji instrumen.

Tabel 1. Perhitungan Jumlah Sampel

Pangkat	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Jumlah Sampel
PA	106	24.65	25
BA	122	28.37	28
TA	93	21.63	22
PNS	9	2.09	2
Jumlah	330	76.74	77

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jumlah sampel total 77 sampel dengan 25 personel PA, 28 personel BA, 22 personel TA, dan 2 personel PNS

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran dari objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil olah data diperoleh karakteristik berdasarkan pangkat seperti dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Pangkat	Jumlah	(%)
PA	25	32.5
BA	28	36.4
TA	22	28.6
PNS	2	2.5
Total	77	100

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Pria	69	89.6
Wanita	8	10.4
Total	77	100

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	(%)
20-30 tahun	28	36.4

Rentang Usia	Jumlah	(%)
31-40 tahun	11	14.2
41-50 tahun	38	49.4
Total	77	100

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	(%)
SMA	2	2.5
SMK	19	24.7
Diploma	35	45.5
Lainnya	21	27.3
Total	77	100

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	(%)
1-10 tahun	37	48.1
11-20 tahun	29	37.7
21-30 tahun	11	14.3
Total	77	100

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan frekuensi jawaban responden dan kategori setiap variabel. Berikut ini adalah hasil deskriptif setiap variabel.

Tabel 6. Hasil Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
kp1	1	21	20	20	15	3.35
kp2	0	16	14	30	17	3.62
kp3	5	13	8	31	20	3.62
kp4	3	20	10	28	16	3.44
kp5	4	17	12	27	17	3.47
kp6	6	17	12	27	15	3.36
kp7	7	14	14	22	20	3.44
kp8	4	17	15	24	17	3.43
kp9	0	13	14	30	20	3.74
kp10	0	14	15	29	19	3.69
kp11	0	14	17	26	20	3.68
kp12	0	11	18	27	21	3.75
kp13	1	16	19	24	17	3.52
Mean Variabel						3.55

Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan diperoleh rata-rata variabel 3.55 sehingga pada umumnya kepemimpinan dinilai cukup baik oleh personel. Item dengan rerata paling rendah yaitu item ke 1 (Pimpinan menggunakan kecerdasannya dalam mengambil keputusan) yaitu dengan rerata 3.35.

Tabel 7. Hasil Deskriptif Variabel Perkembangan Teknologi

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
tk1	0	8	23	17	29	3.87
tk2	5	9	4	26	33	3.95
tk3	2	11	13	22	29	3.84
tk4	3	9	18	26	21	3.69
tk5	4	12	20	29	12	3.43
tk6	2	10	21	27	17	3.61
tk7	0	7	27	20	23	3.77
tk8	2	18	16	24	17	3.47
tk9	0	9	23	28	17	3.69
tk10	0	11	22	23	21	3.70
tk11	2	11	14	27	23	3.75
tk12	2	11	14	27	23	3.75
tk13	3	14	12	29	19	3.61
tk14	2	6	13	26	30	3.99
tk15	2	10	22	25	18	3.61
Mean Variabel						3.72

Hasil analisis deskriptif variabel perkembangan teknologi diperoleh rata-rata variabel 3.72 sehingga pada umumnya perkembangan teknologi dinilai cukup baik oleh personel. Item dengan rerata paling rendah yaitu item ke 5 (mempunyai keahlian dalam mengidentifikasi teknologi informasi dan komunikasi) yaitu dengan rerata 3.43.

Tabel 8. Hasil Deskriptif Variabel Kompetensi

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
kmp1	3	13	17	28	16	3.53
kmp2	1	7	23	19	27	3.83
kmp3	1	16	12	26	22	3.68
kmp4	1	12	19	27	18	3.64
kmp5	1	14	18	27	17	3.58
kmp6	2	4	18	37	16	3.79
kmp7	6	13	12	26	20	3.53

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
kmp8	5	12	18	27	15	3.45
kmp9	4	11	24	27	11	3.39
kmp10	5	5	13	33	21	3.78
kmp11	3	20	21	21	12	3.25
kmp12	5	7	16	35	14	3.60
kmp13	2	5	16	35	19	3.83
kmp14	2	8	11	41	15	3.77
kmp15	5	6	14	33	19	3.71
Mean Variabel						3.62

Hasil analisis deskriptif variabel kompetensi diperoleh rata-rata variabel 3.62 sehingga pada umumnya kompetensi nilai cukup baik oleh personel. Item dengan rerata paling rendah yaitu item ke 11 (Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai) yaitu dengan rerata 3.25.

Tabel 9. Hasil Deskriptif Variabel Optimalisasi Pengembangan SDM

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
sdm1	8	9	15	19	26	3.60
sdm2	4	12	13	14	34	3.81
sdm3	7	6	18	30	16	3.55
sdm4	7	8	12	21	29	3.74
sdm5	6	16	16	21	18	3.38
sdm6	4	13	16	23	21	3.57
sdm7	7	8	17	28	17	3.52
sdm8	7	8	16	25	21	3.58
sdm9	9	3	16	30	19	3.61
sdm10	4	10	13	26	24	3.73
sdm11	7	6	14	31	19	3.64
sdm12	6	15	10	17	29	3.62
sdm13	5	15	20	14	23	3.45
sdm14	11	7	9	24	26	3.61
sdm15	6	9	15	31	16	3.55
Mean Variabel						3.60

Hasil analisis deskriptif variabel Optimalisasi Pengembangan SDM diperoleh rata-rata variabel 3.60 sehingga pada umumnya Optimalisasi Pengembangan SDM dinilai cukup baik oleh personel. Item dengan rerata paling rendah yaitu item ke 5 (Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda

pekerjaan, meskipun ada tantangan) yaitu dengan rerata 3.38.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Berikut pada tabel 10 adalah hasil pengujian uji normalitas.

Tabel 10. Hasil Pengujian Normalitas

Model	Sig. Kolmogorov Smirnov	Keterangan
Sub Struktur 1	0.200	Berdistribusi Normal
Sub Struktur 2	0.087	Berdistribusi Normal

Hasil pengujian normalitas diperoleh kedua model sub struktur memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga data berdistribusi normal..

Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan dengan melihat hubungan antar data menggunakan tabel ANOVA dengan melihat nilai signifikansi pada Linearity. Berikut pada tabel 11 adalah hasil pengujian uji linieritas

Tabel 11. Hasil Pengujian Linearitas

Model	Sig. deviation from linearity	Keterangan
$X_1 \rightarrow X_3$	0.065	Linier
$X_2 \rightarrow X_3$	0.064	Linier
$X_1 \rightarrow Y$	0.180	Linier
$X_2 \rightarrow Y$	0.063	Linier
$X_3 \rightarrow Y$	0.762	Linier

Hasil pengujian linieritas diperoleh seluruhnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga data linier.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji sebaran data homogen atau tidak dengan membandingkan kedua varian. Uji homogenitas dilakukan apabila kelompok data tersebut dalam distribusi normal. Pengujian ini menggunakan uji *Glejser Test*.

Berikut pada tabel 12 adalah hasil pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
$X_1 \rightarrow X_3$	0.201	Homogen
$X_1 \rightarrow X_3$	0.910	Homogen
$X_1 \rightarrow Y$	0.168	Homogen
$X_2 \rightarrow Y$	0.091	Homogen
$X_3 \rightarrow Y$	0.287	Homogen

Hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh seluruhnya memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga data linier

Path Analysis

Analisis jalur adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan terikat (Ghozali, 2018). Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dan pengaruh kausal antar variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . berikut ini adalah hasil *path analysis*:

Tabel 13. Hasil Sub Struktural 1

Model Sub Struktural 1	Koefisien	Beta	Sig.
(Constant)	1.167		
Kepemimpinan	0.235	0.304	0.006
Teknologi	0.437	0.496	0.000
R square = 0.547			

$$X_3 = 0,235 X_1 + 0,437 X_2 + 0,673$$

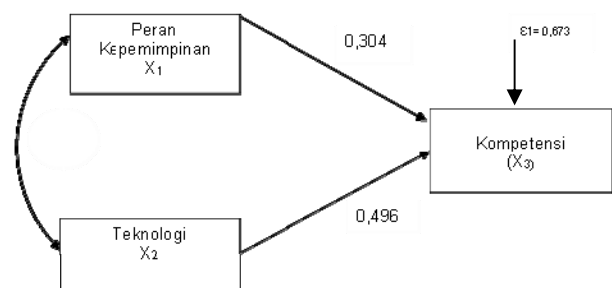
Berdasarkan hasil sub struktural 1 diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap kompetensi yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,006 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,235 yang mengartikan adanya pengaruh positif

yaitu semakin baik kepemimpinan maka kompetensi personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi terhadap kompetensi yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,437 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik perkembangan teknologi maka kompetensi personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil *path analysis*, diperoleh koefisien β_1 yaitu 0,304 dan β_2 yaitu 0,496. Nilai R^2 yaitu 0,547 yang mengartikan kepemimpinan dan perkembangan teknologi mempengaruhi kompetensi sebesar 54,7%. Berdasarkan nilai Rsquare, diperoleh nilai ϵ_1 yaitu $= \sqrt{1-0,547} = 0,673$. Oleh karena itu diperoleh model struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Model Substruktur 1

Sedangkan pengujian untuk model substruktur 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Sub Struktural 2

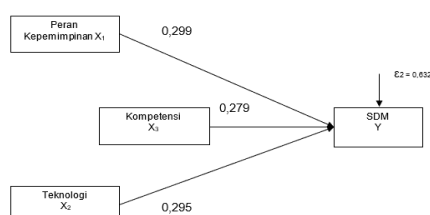
Model Sub Struktural 2	Koefisien	Beta	Sig.
(Constant)	-0.139		
Kepemimpinan	0.308	0.299	0.007
Teknologi	0.328	0.279	0.018
Kompetensi	0.394	0.295	0.009
R square = 0.600			

$$Y = 0,308 X_1 + 0,328 X_2 + 0,394 X_3 + 0,632$$

Berdasarkan hasil sub struktural 2 diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap optimalisasi pengembangan SDM yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,007 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,308 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik kepemimpinan maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.
- Terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi terhadap optimalisasi pengembangan SDM yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,018 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,328 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik perkembangan teknologi maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.
- Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap optimalisasi pengembangan SDM yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,009 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,394 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik kepemimpinan maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil *path analysis*, diperoleh koefisien β_1 yaitu 0,299; β_2 yaitu 0,279; β_3 yaitu 0,295. Nilai R^2 yaitu 0,600 yang mengartikan kepemimpinan, perkembangan teknologi, dan kompetensi mempengaruhi optimalisasi pengembangan SDM sebesar 60%. Berdasarkan nilai R^2 , diperoleh nilai ϵ^2 yaitu $= \sqrt{1 - 0,600} = 0,632$. Oleh karena itu diperoleh model struktural sebagai berikut



Gambar 3. Model Substruktur 2

Pembahasan

Pengaruh Langsung Peran Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Pada Optimalisasi Pengembangan SDM

Terdapat pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap kompetensi yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,006 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,235 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik kepemimpinan maka kompetensi personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Kepemimpinan lebih banyak didefinisikan oleh kemampuan untuk berkolaborasi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan. Para pemimpin modern dituntut untuk memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, kecerdasan emosional, serta kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan anggota timnya (Sugiarti & Jamaludin, 2024). Pengembangan kepemimpinan adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas para pemimpin dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan menginspirasi timnya, tetapi juga dapat membuat keputusan yang tepat dan strategis untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyasa, 2022).

Pengaruh Langsung Teknologi Terhadap Kompetensi Pada Optimalisasi Pengembangan SDM

Terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi terhadap kompetensi yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,437 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik perkembangan teknologi maka kompetensi personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Perkembangan teknologi yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan. Teknologi tidak

hanya mengubah cara kita bekerja dan berkomunikasi, tetapi juga membuka peluang baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengembangan kompetensi karyawan (Farida et al., 2023). Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan demografi, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dalam metode dan strategi pengembangan SDM.

Pengaruh Langsung Peran Kepemimpinan Terhadap Optimalisasi Pengembangan SDM

Terdapat pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap optimalisasi pengembangan SDM yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,007 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,308 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik kepemimpinan maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pengembangan SDM. Unsur pengaruh dalam kepemimpinan militer sangat menonjol karena doktrin dan hirarki. Selain itu, unsur tujuan juga merupakan ciri kepemimpinan militer karena keberhasilan keberhasilan setiap personil dalam melaksanakan kewajiban, tugas pokok, dan fungsi sebagai personil merupakan usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan tujuan para pemimpin pada sektor bisnis atau publik yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Implikasi dari tujuan kepemimpinan adalah pada pendekatan dan cara berpikir dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan militer, personel militer memiliki kualifikasi khusus dengan jenjang karir yang terukur dan terikat pada fungsi tertentu (Yogaswara et al., 2023).

Pengaruh Langsung Teknologi Terhadap Optimalisasi Pengembangan SDM

Terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi terhadap optimalisasi pengembangan SDM yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,018 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,328 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik perkembangan teknologi maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi yang terdapat kebijakan serta penerapan yang diberlakukan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Konsep SDM mencakup berbagai fungsi dan pekerja yang berbeda, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa suatu dari organisasi tersebut memiliki seseorang yang tepat dalam peran yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi. SDM adalah fungsi penting dalam perorganisasian manapun, karena bertanggungjawab untuk mengelola asset terpenting organisasi orang-orangnya, Departemen SDM bertanggungjawab untuk bisa menarik lawan dan merekrut karyawan baru, serta mengelola kinerja dari pengembangan karyawan yang ada, HR juga bertanggungjawab untuk dapat membuat suatu kebijakan dan prosedur yang mengatur perilaku karyawannya. Tantangan Dalam Implementasi Teknologi Di Manajemen SDM Teknologi di era sekarang telah mengubah banyak hal dalam aktivitas bisnis, Divisi HR harus menghadapi suatu tantangan besar dalam menyesuaikan strategi manajemen SDM mereka dengan teknologi, Dalam penggunaan teknologi di dunia SDM, kita harus tahu bahwa ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dan diatasi. Dampak Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang teknologi informasi akan memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaan dan

tugas yang harus dikerjakannya (Nikmah et al., 2023).

Perkembangan teknologi telah membawa dampak signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di berbagai aspek. Teknologi informasi dan komunikasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, dan operasional sehari-hari melalui automasi, penggunaan big data, dan platform online. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merekrut talenta yang berkualitas, menyediakan pelatihan yang lebih fleksibel dan terjangkau, serta meningkatkan produktivitas kerja melalui keterampilan teknologi yang dikuasai oleh karyawan. Teknologi membawa peluang dan tantangan yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sambil mengatasi tantangan yang muncul untuk memastikan kesejahteraan dan pengembangan berkelanjutan karyawan (Laura et al., 2024).

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Optimalisasi Pengembangan SDM

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap optimalisasi pengembangan SDM yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,009 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien regresi yaitu 0,394 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik kepemimpinan maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Sumber daya harus dipersiapkan dan dibina secara terus menerus dalam mendukung terwujudnya kesiapan operasional. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang dominan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia sebagai aset organisasi memiliki peran yang dominan jika dibandingkan

dengan sumber daya lainnya dilihat dari peran dan fungsinya dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berperan dalam organisasi harus selaras dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang diawaki. Untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu harus mempunyai kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Kompetensi sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya kompetensi, organisasi dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja personel pada bidang tertentu. Adanya kompetensi juga memudahkan organisasi dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seorang personel dan melakukan pemetaan personel. Dengan pengukuran kompetensi yang tampak inilah organisasi dapat mengetahui bagaimana personel di dalam organisasi dapat bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, mengikuti prioritas dan tujuan organisasi, mengendalikan diri saat menghadapi permasalahan, dan sebagainya.

Adanya kompetensi, organisasi dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja personel pada bidang tertentu. Adanya kompetensi juga memudahkan organisasi dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seorang personel dan melakukan pemetaan personel. Dengan pengukuran kompetensi yang tampak inilah organisasi dapat mengetahui bagaimana personel di dalam organisasi dapat bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, mengikuti prioritas dan tujuan organisasi, mengendalikan diri saat menghadapi permasalahan, dan sebagainya. Berdasarkan pengukuran pada kompetensi pula, dapat diketahui kompetensi-kompetensi apa saja yang perlu dikembangkan pada masing-masing personel sehingga kinerjanya dapat meningkat.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai optimalisasi pengembangan SDM di Markas Komando Operasi Udara III (Makoopsud III), dapat diberikan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap kompetensi. Nilai koefisien regresi yaitu 0,235 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik kepemimpinan maka kompetensi personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi terhadap kompetensi. Nilai koefisien regresi yaitu 0,437 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik perkembangan teknologi maka kompetensi personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari peran kepemimpinan terhadap optimalisasi pengembangan SDM. Nilai koefisien regresi yaitu 0,308 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik kepemimpinan maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari perkembangan teknologi terhadap optimalisasi pengembangan SDM. Nilai koefisien regresi yaitu 0,328 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik perkembangan teknologi maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap optimalisasi pengembangan SDM. Nilai koefisien regresi yaitu 0,394 yang mengartikan adanya pengaruh positif yaitu semakin baik kepemimpinan maka optimalisasi pengembangan SDM personel semakin baik, begitu pula sebaliknya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Damingun, D. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437–460.
<https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Ekayanti, S. M., Rifa'i, A., & Irwan. (2018). Determinants Effectiveness Fixed Asset Management of District Government on the Island of Lombok. *Journal of Business Management and Economic Research*, 9(1), 1219–1229.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Indah, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Pada Subbagian Evaluasi dan Pengembangan SDM Dirjen Perhubungan Udara Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 105–110.
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*.
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., Widya, W., & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31–34.

- Masmarulan, Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 159–165. <https://doi.org/10.31850/economos.v4i3.909>
- Meilvindra, A., & Subroto, M. (2022). Upaya Marketing Hasil Industri Pembinaan Kemandirian Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iia Tembilahan. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2), 871–876.
- Mulyasa. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386.
- Sinaga, K. (2022). Implementasi Teknologi Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Korporasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 42. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.2007>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Sugiarti, E., & Jamaludin, P. P. (2024). *Pengembangan SDM Optimalisasi Sumber Daya Manusia* (Issue 39). PT Dewangga Energi Internasional.
- Syaifudin, Ritchi, & Avianti. (2020). Determinants of Asset Management Effectiveness and Its Impact on The Fairness of The Asset Presentation. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(2).
- Syakoer, M. (2023). Integritas yang Kokoh dalam Membentuk Kepribadian ASN. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 922. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1187>
- Yogaswara, A. S., Disman, D., Ahman, E., & Nugraha, N. (2023). Kinerja Dilihat dari Perspektif Kepemimpinan Militer dan Budaya Organisasi. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 142–151. <https://doi.org/10.17509/image.2023.013>