

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PRAJURIT DAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS ADMINISTRASI PERSONEL TNI ANGKATAN UDARA (DISMINPERSAU)**

<sup>1</sup>Albertus Irianto,

<sup>1</sup> Program Studi Administrasi Publik, Universitas Krisnadwipayana

Email koresponden: [albertaau91@gmail.com](mailto:albertaau91@gmail.com)

**Submitted:** 12 April 2025; **Revised:** 20 April 2025; **Accepted:** 2 May 2025

### **Abstract**

*The leadership problem currently faced by Disminpersau is the lack of coordination in implementing work programs, which causes misunderstandings, this often occurs and can certainly lead to a lack of direction in achieving goals. The performance of Soldiers and ASN is the result of work within the scope of their responsibilities, of course, referring to a formal and structured system that is used as an instrument to measure, assess, and influence work-related traits, control the behavior of Soldiers and ASN. The method used is a survey method using a questionnaire. The type of research that the author uses in this study is a type of correlation research, this correlation method is actually a continuation of the descriptive method. In the correlation method, the influence between the variables studied and explained, the influence sought is called correlation. So the correlation method to find the Influence between independent variables X1 and X2 with dependent variable Y. Based on the research, there is a simultaneous significant positive influence between Leadership (X1), Training (X2) on the Performance of Soldiers/ASN (Y) at Disminpersau, where  $t$  is  $174.227 > 3.15$  and significant at 0.000*

*Key words: Leadership, Training and Performance of Soldiers, Civil Servant.*

### **Abstrak**

Albertus Irianto, *Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan.....*

Masalah kepemimpinan yang dihadapi Disminpersau saat ini adalah masih kurangnya tingkat koordinasi dalam melaksanakan program kerja sehingga menyebabkan kesalahpahaman, sering terjadi hal ini tentunya dapat menyebabkan kurang terarah dalam mencapai tujuan. Kinerja Prajurit dan ASN ini merupakan hasil kerja dalam lingkup tanggung jawabnya tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku Prajurit dan ASN. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian korelasi, metode korelasi ini sebenarnya adalah kelanjutan metode deskriptif. Pada metode korelasi, pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan, pengaruh yang dicari ini disebut korelasi. Jadi metode korelasi untuk mencari Pengaruh antara variabel independen X1 dan X2 dengan variabel dependen Y. Berdasarkan penelitian, maka secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja prajurit dan ASN (Y) pada Disminpersau, dimana  $t$  sebesar 174,227 > 3.15 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis di terima. Dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda  $R = 0,925$  berarti besarnya pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja prajurit dan ASN (Y) pada Disminpersau mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan searah positif. Disarankan agar kinerja prajurit dan ASN di Disminpersau, Mabes AU yang sudah baik agar dipertahankan, kalau perlu ditingkatkan lagi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Prajurit dan ASN

## **PENDAHULUAN**

Markas Besar Tentara Nasional Indonesia (Mabes TNI) secara administratif diisi oleh prajurit dan aparatur sipil negara (ASN). Setiap prajurit dan ASN mengemban tugas yang tidak ringan dalam menyikapi berbagai peristiwa yang dapat mengancam stabilitas serta keutuhan bangsa Indonesia, sehingga membutuhkan kehadiran kekuatan pertahanan sekaligus keamanan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 34/2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Dalam organisasi di Mabes TNI, prajurit dan ASN memiliki tugas dan fungsi yang sama terutama dalam tata kelola administrasi kemiliteran.

Studi dalam penelitian ini fokus pada analisis kinerja prajurit dan ASN yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan pelatihan untuk pengembangan kapasitas administrative organisasi. Sejauh penelurusan penelitian-penelitian terdahulu, belum ada yang pernah membahas ini. Jameel & Ahmad (2019), Duyan & Yildiz (2020), Paais & Pattiruhu (2020), Wahjoedi (2021) dan Sirait et. Al (2022) meneliti tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kualitas kinerja pegawai baik di Perusahaan ataupun di instansi pemerintah. Mabes TNI secara organisasi berbeda dengan Perusahaan ataupun instansi pemerintah lain karena di dalamnya banyak informasi-informasi sensitif yang tidak bisa dipublikasikan. Oleh sebab itu, Batasan dalam penelitian ini adalah pada perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Mabes TNI khususnya di Dinas Administrasi Personel TNI Angkatan Udara (Disminpersau).

Menurut Sondang P. Siagian (2010:12) kepemimpinan di lembaga-lembaga militer lebih spesifik dibandingkan di lembaga negara yang lain. Sondang P. Siagian mendefinisikan kepemimpinan adalah kapasitas serta kemahiran individu untuk membimbing maupun memengaruhi tindakan orang lain, terlepas dari posisi hierarkis mereka, mengubah sikap serta perilaku yang awalnya berpusat pada diri sendiri menjadi fokus pada tugas dan bawahan.

Adapun pelatihan, adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan individu sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sondang P. Siagian (2010:175 & 178) menjelaskan bahwa pelatihan sebagai proses instruksional yang menerapkan metode serta teknik khusus yang

bertujuan untuk mengembangkan keterampilan maupun kompetensi individu atau kelompok. Alex S. Nitisemito (2010:45) menyatakan bahwa terdapat sejumlah sasaran untuk dipenuhi ketika menggelar pelatihan pengembangan sikap dan keterampilan dan pengetahuan, diantaranya: a). Pekerjaan diharapkan menjadi lebih efisien serta berkualitas lebih tinggi; b). Pemanfaatan material dapat dioptimalkan; c. Penggunaan mesin dan peralatan akan lebih kuat. d). Diharapkan dapat mengurangi kecelakaan kerja; e). Diperkirakan adanya akuntabilitas yang lebih baik; f). Kemungkinan biaya produksi yang lebih rendah; g). Keberlangsungan usaha diantisipasi semakin terjamin.

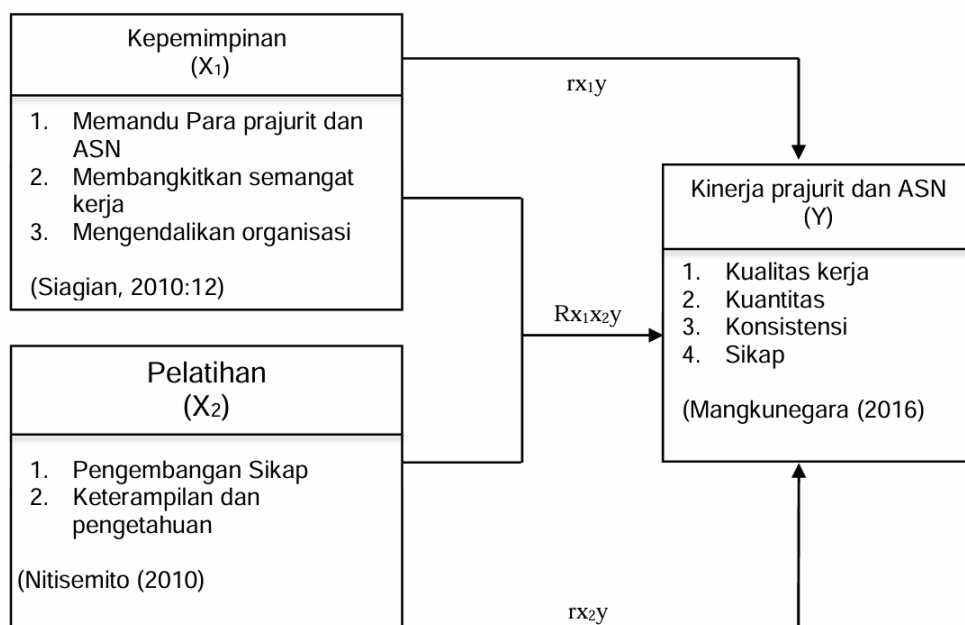
## **METHODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif digunakan untuk menyajikan temuan penelitian secara numerik dan menganalisisnya melalui teknik statistik, seperti yang dicatat oleh Sugiyono (2014:28). Setiap variabel dideskripsikan dan dijelaskan dengan data numerik dalam penelitian deskriptif yang mengadopsi pendekatan kuantitatif. Pengujian hipotesis kemudian digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut.

Jenis penelitian ini menguraikan kasus yang sedang diselidiki dengan menggunakan desain deskriptif dan korelasional. Metode ini dikutip dari pendapat Muhammad Nazir (2010:6) menyatakan bahwa menelaah keadaan saat ini dari suatu kelompok individu, suatu objek, suatu rangkaian situasi, suatu pola pikir, ataupun suatu klasifikasi kejadian merupakan aspek fundamental dari metodologi deskriptif. Maksud dari penelitian ini ialah untuk memberikan penjelasan yang

mendalam terkait dengan fakta, atribut, serta keterkaitan di antara fenomena yang diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2014: 7), penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksploratif karena tujuan utamanya adalah mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu peristiwa.

Teknik pengumpulan datanya menerapkan metode survei dengan penggunaan kuesioner. Penulis memilih bentuk penelitian korelasional dalam penelitian ini, yang merupakan perluasan dari metode deskriptif. Dalam metode korelasional, korelasi menggambarkan hubungan antara sejumlah variabel yang sedang diteliti. Keterkaitan antar variabel independen  $X_1$  serta  $X_2$  atas variabel dependen  $Y$  dipastikan dengan menerapkan metode korelasi.



**Gambar 1.** Kerangka penelitian

Objek penelitian dijalankan di Kantor Disminpersau Cilangkap mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Prajurit/Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menawarkan deskripsi yang tepat, sistematis, dan statistik dari data yang dianalisis. Analisis kuantitatif didasarkan atas pengujian beragam variabel yang dapat dikuantifikasi serta dinilai melalui penerapan rumus ataupun instrumen analisis tertentu. Jumlah responden adalah 163 orang yang tersebar berdasarkan tingkat Pendidikan.

**Tabel 1.** Daftar Responden

**Data Prajurit dan PNS Berdasarkan Pangkat dan Status**

| No            | Tingkat Pendidikan | Jumlah     | Prosentrase |
|---------------|--------------------|------------|-------------|
| 1             | Pati               | 1          | %           |
| 2             | Pemen              | 31         | %           |
| 3             | Pama               | 12         | %           |
| 4             | Bintara            | 66         | %           |
| 5             | Tamtama            | 21         | %           |
| 6             | PNS                | 32         | %           |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>163</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Disminpersau Mabes AU, 2024

Ruang lingkup Disminpersau Mabes AU diantaranya: mengkoordinasikan pembinaan prajurit TNI AU, yang meliputi: Pengadaan, penempatan mereka, dan pengelolaan distribusi serta pengalokasiannya. Selain itu, koordinasi pertumbuhan profesional PNS TNI AU, yang meliputi perekrutan personel, serta kemajuan Wanita Angkatan Udara serta Korps Administrasi dan Korps Khusus. Menyelenggarakan pendidikan calon prajurit dan PNS TNI AU, berkoordinasi serta bekerjasama dengan instansi maupun badan-badan TNI AU dan eksternal yang terkait. menyampaikan saran serta pendapat kepada Kasau terkait berbagai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Prajurit dan ASN**

Tanggung jawab Disminpersau meliputi pembinaan profesi administrasi dan pelayanan khusus, serta pengorganisasian, pengendalian, dan pengembangan administrasi personel, termasuk fungsi-fungsi pembinaan personel tertentu seperti penyediaan, pengadaan, pendidikan, penggunaan, pemisahan, serta penyiapan distribusi personel TNI AU.

Ruang lingkup Disminpersau Mabes AU diantaranya: mengkoordinasikan pembinaan prajurit TNI AU, yang meliputi: Pengadaan, penempatan mereka, dan pengelolaan distribusi serta pengalokasiannya. Selain itu, koordinasi pertumbuhan profesional PNS TNI AU, yang meliputi perekrutan personel, serta kemajuan Wanita Angkatan Udara serta Korps Administrasi dan Korps Khusus. Menyelenggarakan pendidikan calon prajurit dan PNS TNI AU, berkoordinasi serta bekerjasama dengan instansi maupun badan-badan TNI AU dan eksternal yang terkait. menyampaikan saran serta pendapat kepada Kasau terkait berbagai hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Disminpersau merencanakan kegiatan-kegiatan terutama dalam meningkatkan kinerja personel salah satunya adalah dengan pelatihan personel. Setiap kegiatan yang direncanakan sering mengalami perubahan seiring pergantian pemimpin. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kualitas kinerja personel Disminpersau.

Dengan metode analisis deskriptif, dapat dirangkum berbagai respon dari para responden. Data yang dihimpun bersumber dari jawaban atas kuesioner yang disebarkan. Setiap variabel yang dianalisis dinilai dengan mempergunakan skala Likert. Untuk jawaban “SS” Sangat Setuju diberi nilai 5, Untuk jawaban “S” Setuju diberi nilai 4, Untuk jawaban “R” Ragu-ragu diberi nilai 3, Untuk jawaban “TS” Tidak setuju diberi nilai 2, Untuk jawaban “STS” Sangat tidak setuju diberi nilai 1. Sebanyak 74 responden diberikan kuesioner, dan hasil survei tersebut digunakan untuk mengumpulkan data. Pernyataan tersebut meliputi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), serta Kinerja ( $Y$ ).

Dalam analisis variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) sebagai berikut. Regresi Linear Berganda Metode statistik analisis regresi linier berganda diterapkan untuk meneliti sejauh mana kinerja prajurit dan ASN dipengaruhi oleh variabel terkait ( $Y$ ) serta variabel bebas ( $X$ ). Pengaruh variabel bebas, khususnya pelatihan ( $X_2$ ) serta kepemimpinan ( $X_1$ ), atas variabel terikat, yaitu kinerja prajurit dan ASN ( $Y$ ). Hasil uji regresi berikut ini merupakan hasil yang berkah serta dapat dilihat pada tabel 4.30:



**Tabel 4.50**  
**Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) | 3.669                       | 2.037      |                           | 1.801 | .077 |                         |       |
| 1 X1       | .450                        | .063       | .488                      | 7.176 | .000 | .531                    | 1.885 |
| X2         | .574                        | .075       | .519                      | 7.635 | .000 | .531                    | 1.885 |

a. Dependent Variable: Y

Dari output SPSS tabel 4.30, sehingga dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 3.669 + 0.450 (X_1) + 0.574 (X_2)$ . Dimana: Y = Kinerja prajurit dan ASN a = Konstanta X1 = Kepemimpinan X2 = Pelatihan

Berdasarkan data output SPSS pada tabel 4.18, maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Kinerja prajurit dan ASN di Disminpersau akan mencapai 3,669 apabila variabel bebas diabaikan, atau dengan kata lain apabila tidak ada variabel Kepemimpinan dan Pelatihan, sesuai dengan nilai konstanta a = 3,669.
- 2) Dari persamaan regresi terlihat bahwa korelasi antara kepemimpinan dan pelatihan dengan kinerja ASN bersifat searah (positif). Persamaan regresi menggambarkan nilai positif 0,450 yang mengindikasikan setiap kenaikan satu satuan pada variabel pemahaman kepemimpinan (X1), maka akan terjadi kenaikan 0,450 satuan pada variabel kinerja prajurit dan ASN (Y).
- 3) Persamaan regresi mengindikasikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja prajurit dan ASN bersifat searah (positif).

Ini menggambarkan nilai positif 0,574, yang berarti untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel pemahaman tentang pelatihan (X2), berarti akan terjadi kenaikan 0,574 pada variabel kinerja prajurit dan ASN (Y).

Arah serta kekuatan korelasi antara dua variabel atau lebih diindikasikan oleh koefisien korelasi. Tabel di bawah ini memperlihatkan koefisien korelasi ( $r$ ) antara keberadaan pelatihan ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja prajurit dan ASN ( $Y$ ) berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS :

**Tabel 4.51**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                | .925 <sup>a</sup> | .855     | .850              | 3.697                      | 1.197         |

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Y$

Berlandaskan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi 0,925 mengatakan ketiga variabel ini mempunyai keterkaitan yang sangat kuat serta linear positif sesuai dengan tabel tingkat korelasi serta kekuatan hubungan. (Sugiyono, 2016: 192). Koefisien Determinasi Koefisien determinasi ( $r^2$ ) memiliki fungsi penting dalam mengukur sejauh mana kontribusi dari variabel bebas, khususnya pelatihan kepemimpinan dan pelatihan, terhadap variasi yang diamati dalam variabel terikat, yang dalam konteks ini yaitu kinerja prajurit dan ASN.

**Tabel 4.52**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                | .925 <sup>a</sup> | .855     | .850              | 3.697                      | 1.197         |

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Y$

Koefisien determinasi yang disesuaikan, atau  $r^2$ , mencapai 0,855, seperti yang dapat diamati. Temuan ini mengindikasikan hanya 85,5% dari variabel terikat dapat dipaparkan oleh variabel bebas, adapun sisanya 14,5% disebabkan oleh berbagai variabel yang tidak dimasukkan dalam model ini. d. Uji F Uji statistik F mengevaluasi sejauh mana variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara kolektif memengaruhi variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas dievaluasi pada tingkat signifikansi 5% melalui penerapan uji statistik F. Tabel berikut ini menampilkan temuan dari uji koefisien signifikan simultan:

**Tabel 4.53**  
**Hasil Analisis Uji Simultan F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 4761.689       | 2  | 2380.844    | 174.227 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 806.247        | 59 | 13.665      |         |                   |
|                    | Total      | 5567.935       | 61 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

174,227 merupakan nilai F hitung yang diperoleh. Model regresi tersebut dapat diterapkan pada variabel terikat, yaitu kinerja prajurit dan ASN, meskipun nilai F tabel 3,15. Nilai F hitung  $26,786 > F$  tabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan kurang dari 0,05. Dapat dinyatakan pelatihan dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi kinerja prajurit serta ASN.

Secara deskripsi atas temuan analisis mengindikasikan kondisi penelitian responden atas Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja prajurit dan ASN meliputi. *Pertama*, terdapat korelasi positif yang signifikan antara Kepemimpinan

(X1) dengan Kinerja prajurit dan ASN (Y) di Disminpersau. Ini dibuktikan dengan nilai statistik  $t = 12,183$  yang melebihi nilai kritis 1,671 serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari ambang batas 0,05, sehingga memvalidasi hipotesis. Selain itu, koefisien korelasi 0,844 mengindikasikan korelasi yang sangat kuat, karena berada di antara 0,80-1,000.

*Kedua*, terdapat korelasi positif yang signifikan antara Pelatihan (X2) dengan Kinerja prajurit dan ASN (Y) di Disminpersau. Ini dibuktikan dengan nilai statistik, dimana  $t = 12,698$  melebihi nilai kritis 1,671, serta tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05, dengan demikian memvalidasi hipotesis. Selanjutnya, koefisien korelasi 0,854 antara Pelatihan (X2) dengan Kinerja prajurit dan ASN (Y) mengindikasikan korelasi yang sangat kuat, karena berada pada rentang 0,80 - 1,00.

Ketiga, terdapat korelasi positif yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) terkait Kinerja prajurit dan ASN (Y) di Disminpersau. Analisis statistik mengungkapkan  $t = 174,227$ , yang melebihi ambang batas 3,15, serta tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05, dengan demikian memvalidasi hipotesis. Selanjutnya, koefisien korelasi berganda dihitung  $R = 0,925$ , mengindikasikan adanya kontribusi yang sangat kuat dan berarah positif antara (X1) serta (X2) atas (Y) di Disminpersau. 4. Kinerja prajurit dan ASN (Y) secara simultan diketahui dapat ditingkatkan secara signifikan oleh variabel (X1) serta (X2), berdasarkan analisis regresi linier berganda. 5. Kontribusi dari variabel (X1), (X2) dan Standar Operasional Prosedur (X3) terhadap Kinerja prajurit dan ASN

(Y) pada Disminpersau adalah 85,5%, adapun sisanya 14,5% merupakan pengaruh dari faktor lain.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Dari temuan yang diperoleh dari analisis data serta pembahasan yang telah dipaparkan pada Bab IV terkait sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh Kepemimpinan (Variabel X1) serta Pelatihan (Variabel X2) terhadap Kinerja prajurit dan ASN (Variabel Y), baik secara terpisah maupun secara bersama-sama, menghasilkan simpulan sebagai berikut. *Pertama*, terdapat korelasi positif yang signifikan antara (X1) dengan (Y) di Disminpersau. Analisis statistik mengungkapkan nilai  $t = 12,183$ , yang melebihi ambang batas  $1,671$ , serta tingkat signifikansi  $0,000$ , yang kurang dari kriteria  $0,05$ , sehingga mendukung diterimanya hipotesis. Selanjutnya, koefisien korelasi  $0,844$  antara (X1) dengan (Y) mengindikasikan hubungan yang sangat kuat, karena berada pada rentang  $0,80-1,000$ .

*Kedua*, terdapat korelasi positif yang signifikan antara (X2) dengan (Y) di Disminpersau. Analisis statistik memperlihatkan nilai  $t = 12,698$  yang melebihi ambang batas  $1,671$  serta tingkat signifikansi  $0,000$  yang kurang dari kriteria  $0,05$ , sehingga mendukung diterimanya hipotesis. Selain itu, koefisien korelasi  $0,854$  mengindikasikan hubungan yang sangat kuat, karena berada pada rentang  $0,80-1,00$ . *Ketiga*, Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara (X1), Pelatihan (X2) atas (Y) pada Disminpersau, dimana  $t = 174,227 > 3.15$  serta signifikan

$0,000 < 0,05$  maka hipotesis di terima. Dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda  $R = 0,925$  berarti besarnya pengaruh antara (X1) serta (X2) atas (Y) pada Disminpersau mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan searah positif. Keempat, temuan dari analisis regresi linier berganda mengindikasikan adanya pengaruh positif yang substansial dari variabel (X1) serta (X2) terhadap (Y) secara kolektif. *Kelima*, kontribusi dari variabel (X1), (X2) serta Dan Standar Operasional Prosedur (X3) terhadap (Y) pada Disminpersau ialah 85,5%, sedangkan sisanya 14,5% merupakan pengaruh dari faktor lain.

## **Rekomendasi**

Dari temuan analisis data serta pembahasan pada Bab IV tentang pengaruh Kepemimpinan (Variabel X1) serta Pelatihan (Variabel X2) terhadap Kinerja prajurit dan ASN (Variabel Y) secara parsial ataupun secara simultan (bersama-sama), maka dapat dikemukakan sejumlah saran yang penulis sampaikan meliputi. *Pertama*, kepada Disminpersau, Mabes AU disarankan untuk Kepemimpinan yang sudah baik harus tetap dijaga, kalo bisa lebih ditingkatkan lagi, agar lebih efektif dan efisien dalam memimpin anak buahnya agar kinerja mereka yang sudah baik dapat menjadi lebih baik lagi. *Kedua*, kepada Disminpersau, Mabes AU disarankan untuk masalah pelatihan juga sudah sangat baik, pelatihan yang sudah baik diharapkan agar dijaga kalo perlu ditingkatkan lagi agar kinerja prajurit dan ASN semakin meningkat.

## **REFERENSI**

- Abdurrahmat Fathoni, (2011), *Peningkatan Kinerja Prajurit*, Jakarta: Badan Penerbit Gunung Agung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Badan Penerbit Rineka Cipta.
- Duwi Priyatno, (2014), *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Jakarta: Badan Penerbit, Media.Com.
- Ermaya Suradinata, (2010), *Organisasi dan Manajemen Pemerintahan*, Bandung: Badan Penerbit Ramadhan.
- Hadari Nawawi, (2010). *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press.
- Hani T. Handoko, (2010), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit PT. Gunung Agung.
- Husein Umar, (2012). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Badan Penerbit Rajawali Pers.
- Jhon Soeprihanto, (2010), *Peningkatan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.and SAF use). SMERU. Griffith University.

- J. Supranto. (2015), *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Jakarta Badan Penerbit Rineka Cipta.
- Kartini Kartono, (2012), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Badan Penerbit PT. Grafindo Persada.
- Komarudin, (2014), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Badan Penerbit Liberty.
- Manullang, (2010), *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Badan Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marshal Sashkin dan Molly G. Sashkin, (2011), *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*, Jakarta : Badan Penerbit Erlangga.
- Moeherinto, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Bumi Aksara.
- Mohkijat, (2010), *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Bandung: Badan Penerbit Pionis Jaya.
- Muhammad Nazir, (2010), *Metode Penelitian*, Jakarta: Badan Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulia Nasution, (2010). *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam perusahaan*, Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Riduwan, (2009), *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Badan Penerbit, ALFABETA.
- Rutoto, Sabar. (2016). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Semarang: Badan Penerbit, FKIP: Universitas Muria Kudus.



- Robbins Stephen, (2010). *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Organisasi*”, Jakarta: Badan Penerbit Djambatan.
- Santoso, Singgih, (2016). *SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Simanjuntak, (2010), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Badan Penerbit Graha Ilmu.
- Sinungan Muchdarsyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.
- Sondang P. Siagian, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit Bumi Aksara.
- Sonny Harsono, (2009), *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Badan Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Badan Penerbit ALFABETA.
- Sujana, Nana, (2009), *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Jakarta: Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo.
- Sumarlan Margono, (2010), *Evaluasi Kinerja, Satuan Acara Perkuliahan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen*, Jakarta: Badan Penerbit STIE Widya Jayakarta.
- Triantoro Safaria, (2012). *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Badan Penerbit, Graha Ilmu.
- Wahyusumidjo, (2010). *Kepemimpinan dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Winardi, (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Badan Penerbit PT. Rineka Cipta.