



Pengaruh *Strategic Leadership Style*, *Green Human Resource Management* dan Remunerasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening

Rakhmat Adi Wibowo ¹, Dewi Indriasih ²

^{1,2} Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: dewiindriasih@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 17-01-2024

Revision: 04-02-2024

Published: 10-02-2024

DOI Article:

10.24905/permana.v15i2.353

A B S T R A C T

Tujuan dilakukannya pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *strategic leadership style*, *green human resource management*, remunerasi, *strategic leadership style*, *green human resource management*, remunerasi, motivasi terhadap kinerja. Metode penelitian ini adalah penelitian survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh prajurit Yonif 407/PK Tegal yang berjumlah 442 orang prajurit. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu prajurit siap dan berada di obyek penelitian pada saat dilakukan penelitian dan prajurit yang telah memiliki. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data di penelitian ini adalah kuesioner. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif PLS. Beberapa simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah *strategic leadership style* berpengaruh terhadap kinerja prajurit *green human resource management* tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit, remunerasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit *strategic leadership style* berpengaruh terhadap motivasi kerja, *green human resource management* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *strategic leadership style* terhadap kinerja prajurit, motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja prajurit motivasi kerja mampu memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja prajurit.

Kata kunci: *strategic leadership style*, *green human resource management*, remunerasi, motivasi, kinerja

A B S T R A C T

The aim of this research is to determine the influence of *strategic leadership style*, *green human resource management*, remuneration, *strategic leadership style*, *green human resource management*, remuneration, motivation on performance. This research method is survey research. The popu-

Acknowledgment

lation of this study was all soldiers from Yonif 407/PK Tegal, totaling 442 soldiers. Sampling was carried out using a purposive sampling technique, namely soldiers who were ready and were at the research object at the time the research was carried out and soldiers who already had it. The technique used to collect data in this research was a questionnaire. The data analysis method used in this research is PLS quantitative analysis. Several conclusions that can be drawn from this research are that strategic leadership style influences soldier performance, green human resource management has no influence on soldier performance, remuneration influences soldier performance, strategic leadership style influences work motivation, green human resource management has no influence on work motivation, remuneration influences on work motivation, work motivation has an influence on soldier performance, work motivation is able to mediate the influence of strategic leadership style on soldier performance, work motivation has not been able to mediate the influence of green human resource management on soldier performance, work motivation is able to mediate the influence of remuneration on soldier performance.

Key word: strategic leadership style, green human resource management, remuneration, remuneration, motivation, performance

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Globalisasi saat ini merupakan hasil dari proses integrasi internasional yang terjadi sebagai akibat dari pertukaran pandangan dunia, ide, dan aspek budaya diantara negara-negara di dunia (Wardono, 2022). Proses globalisasi yang begitu cepat merupakan tantangan dan berpengaruh secara signifikan terhadap semua manusia di berbagai negara termasuk bangsa Indonesia. Globalisasi akan berpengaruh terhadap relasi-relasi antar negara dan bangsa di dunia, yang akan mengalami ‘deteritorialisasi’ (Beck, 2017). Konsekuensinya, kejadian-kejadian di berbagai belahan dunia ini akan berpengaruh secara cepat terhadap negara lain. Pengaruh globalisasi yang sangat cepat ini sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup negara dan bangsa Indonesia (Wingarta, 2017).

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) sebagai bagian dari TNI merupakan komponen utama pertahanan negara untuk menjaga keutuhan dan kedaulatan NKRI dari segala bentuk ancaman yang mungkin datang. Kinerja prajurit TNI AD kedepan harus terus ditingkatkan

untuk mengantisipasi kompleksitas ancaman yang akan datang. Kinerja prajurit yang siap operasional dalam mendukung terlaksananya tugas pokok perlu ditingkatkan secara terencana, terus menerus dan inovatif (Sugiarto, 2022). Penelitian ini akan dilakukan di Yonif 407/PK Tegal dengan subyek penelitian prajurit Yonif 407/PK Tegal. Batalyon Infanteri 407/Padma Kusuma atau (Yonif 407/PK) merupakan batalyon infanteri di bawah Brigade Infanteri 4/Dewa Ratna, Kodam IV/Diponegoro. Markas Batalyon berkedudukan di Desa Ujung Rusi, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal. Prajurit Yonif 407/PK Tegal sebagai salah satu kesatuan TNI yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. Integritas NKRI bergantung pada kinerja prajurit TNI AD.

TNI AD sebagai bagian dari TNI merupakan komponen utama pertahanan negara untuk menjaga keutuhan dan kedaulatan NKRI dari segala bentuk ancaman yang mungkin datang. Kinerja personel TNI AD kedepan harus terus ditingkatkan untuk mengantisipasi kompleksitas ancaman yang akan datang. penilaian kinerja pada pola pembinaan karier personel dalam organisasi militer di antaranya berpedoman pada pengisian formulir Daftar Penilaian (Dapen) dengan alokasi waktu penilaian selama dua periode, yakni Januari-Juni dan Juli-Desember. Sementara bobot penilaian menggunakan sistem pengelompokan KS (1-20), K (21-40), C (41-60), B (61-80), dan BS (81-100) (Ali, 2017).

Tabel 1. Daftar Penilaian Rutin Personel Militer Kesegaran Jasmani Tahun 2021-2022

Kriteria Nilai	BS 81-100	B 61-80	C 41-60	K 21-40	KS 1-20	JML
Periodik 1 Tahun 2021	95	320	27	0	0	442
Periodik 2 Tahun 2021	84	332	26	0	0	442
Periodik 1 Tahun 2022	97	315	30	0	0	442
Periodik 2 Tahun 2022	98	286	58	0	0	442

Sumber: Yonif 407/PK Tegal (2023)

Dari table 1 di atas dapat diketahui bahwa penilaian rutin prajurit Yonif 407/PK Tegal pada aspek kesamaptaan (tingkat kesegaran jasmani prajurit) terlihat masih terdapat beberapa prajurit yang memperoleh nilai cukup (C). Penyelenggaraan tes kesegaran jasmani diikuti oleh seluruh Perwira, Bintara, Tamtama. Kesegaran jasmani merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi agar dapat menjalankan aktifitas kehidupan sehari hari dengan baik tanpa mengalami kelelahan yang berlebih. Seorang Prajurit TNI AD dituntut untuk memiliki kesegaran dan kebugaran tubuh yang prima, sehingga dengan kondisi tersebut mampu melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, sesuai profesionalisme bidang masing masing. Untuk itu di TNI Angkatan Darat melaksanakan

test kesegaran jasmani dua kali dalam setahun (Test Kesegaran Jasmani Periodik) sebagai tolak ulur tingkat kesegaran dan kebugran serta postur prajurit TNI AD yang diharapkan. Penilaian kinerja Prajurit TNI AD selain kesegaran jasmani merupakan penilaian kinerja individu. Unsur yang dinilai dalam daftar penilaian kinerja individu untuk tamtama/bintara meliputi 10 unsur kepribadian, yaitu moral, disiplin, dedikasi, kejujuran, tanggung jawab, keuletan, kestabilan jiwa, loyalitas, penyesuaian diri, dan kemauan untuk maju, termasuk kehidupan keluarga. Sementara untuk perwira, sama halnya dengan tamtama/ bintara, dengan penambahan 10 unsur kecakapan, yaitu kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, daya tanggap, kemampuan merencanakan, kemampuan mengarahkan, kemampuan menyampaikan pendapat, kemampuan memutuskan, kemampuan mengawasi, dan kemampuan melaksanakan tugas (Ali, 2017).

Tabel 2. Laporan Kinerja Individu Tahun 2023

Kriteria Nilai	BS 90-100	B 80-89	C 65-79	K 0-64	JML
Januari	1	424	17	0	442
Februari	1	422	19	0	442
Maret	1	418	23	0	442
April	1	416	25	0	442
Mei	1	419	22	0	442

Sumber: Yonif 407/PK Tegal (2023)

Berdasar pada tabel 2 di atas mengenai laporan kinerja individu tahun 2023 diketahui bahwa masih ada prajurit Yonif 407/PK Tegal yang memiliki kinerja individu dengan kriteria cukup meskipun nilai yang diperoleh adalah pada ambang batas atas, namun diharapkan kinerja individu pada prajurit Yonif 407/PK Tegal terendah adalah dengan kriteria baik. Penilaian kinerja individu prajurit Yonif 407/PK Tegal bertujuan untuk memantau apakah kinerja prajurit sudah selaras dan menuju tujuan yang diinginkan serta memudahkan pimpinan/atasan dalam merencanakan pembelajaran dan pengembangan tiap individu setiap prajurit.

Prajurit Yonif 407/PK Tegal sebagai salah satu personel yang berperan penting dalam pertahanan negara perlu terus mempertahankan kinerja dengan baik. Salah satu unsur yang sangat menentukan kinerja prajurit merupakan kepemimpinan (Abdurachman, et al 2022). Kepemimpinan strategis merupakan tentang kemampuan seorang pemimpin mengubah orang melalui visi dan nilai-nilai, budaya dan iklim kerja, serta struktur dan sistem. Kepemimpinan strategis lebih bermakna pada kemampuan pemimpin untuk mengelola, mengkoordinasikan, memengaruhi serta memotivasi dan meningkatkan kinerja orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan orga-

nisasi (Arisman, 2022). Kepemimpinan strategis diberlakukan ketika pemimpin berpikir, bertindak, dan berpengaruh dengan cara yang mempromosikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi (Hughes dan Beatty, 2018). Fokus kepemimpinan strategis merupakan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan, atau untuk keberhasilan abadi organisasi. Kepemimpinan strategis mendorong dan menggerakkan organisasi instansi sehingga akan berkembang dalam jangka panjang (Minarni, 2019).

Kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mendukung pencapaian organisasi. Selain kepemimpinan, evaluasi terhadap kinerja sumber daya manusia di organisasi/lembaga menjadi sangat penting bagi pimpinan organisasi guna melakukan evaluasi dan merencanakan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Hasil evaluasi kinerja sumber daya manusia dapat dijadikan dasar untuk menentukan tindakan manajemen strategis guna mencapai tujuan organisasi lembaga yang telah ditetapkan (Abdurachman, et al. 2022). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah membuat Grand design reformasi birokrasi nasional yang dapat dijadikan acuan oleh TNI dalam melaksanakan reformasi birokrasi di lembaganya. Standar dan nilai reformasi birokrasi yang telah ditetapkan KemenPAN dan RB, TNI serta seluruh lembaga publik di Indonesia harus mampu menerapkan kepemimpinan stratejik (*strategic leadership*) sebagai fondasi dalam menjalankan reformasi birokrasi di lembaganya (Cahyono dan Guyono, 2021).

Kepemimpinan strategis bersifat multifungsional, terutama melibatkan pengelolaan melalui orang lain, dan membantu organisasi untuk menghadapi perubahan yang tampaknya berkembang secara eksponensial dalam lingkungan global. kepemimpinan strategis berkaitan dengan kemampuan memimpin organisasi dengan menanamkan nilai dan melakukan aksi yang berguna bagi keberlanjutan organisasi, termasuk dalam memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Lanjutnya, diantara beberapa hal yang menjadi fondasi dalam konsep kepemimpinan strategis ini adalah *strategic process* (proses strategis), *strategic content* (muatan strategis), *strategic competence* (*kompetensi strategis*), *strategic context* (*konteks strategis*) (Rodiah, 2019). Kebutuhan akan pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan saat ini telah meningkat pesat dan manajemen hijau (*green management*) telah muncul sebagai alat penting bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia saat ini dalam mendukung konsep manajemen hijau dikenal pula konsep *Green human resource management* (GHRM) konsep ini mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem organisasi tertentu untuk membuat pegawai mereka ramah lingkungan untuk melindungi lingkungan alam dan menuai manfaat yang lebih besar di tingkat individu, masyarakat, dan bisnis (Shoaib et al. 2021). Tujuan

yang ingin dicapai dengan menerapkan GHRM merupakan efisiensi operasional melalui pemanfaatan teknologi dalam mengelola solusi tanpa kertas, mengurangi jejak karbon, dan pengelolaan limbah.

GHRM merupakan istilah turunan yang berkembang dari filosofi, kebijakan, dan praktik manajemen hijau yang diikuti oleh instansi untuk menciptakan manajemen lingkungan yang lebih baik. GHRM sebagai bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengubah pegawai organisasi menjadi pegawai hijau dengan visi untuk mencapai tujuan keberlanjutan organisasi (misalnya, meningkatkan peluang organisasi, motivasi pegawai, citra publik atau bisnis, kepatuhan terhadap kebijakan dan undang-undang yang ramah lingkungan, mengurangi perputaran tenaga kerja dan biaya utilitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif) serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap lingkungan (Jamal, et al. 2021). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja prajurit merupakan pemberian remunerasi. Remunerasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh institusi sebagai pendorong prajurit dalam berpartisipasi dalam institusi, terlebih lagi merupakan hak prajurit karena telah menyumbangkan tenaga dan gagasannya guna kemajuan dan perkembangan institusi. Remunerasi yang dialokasikan harus sesuai dengan tugas dan prestasi prajurit yang bersangkutan (Yuddin 2017).

Remunerasi merupakan bagian dari pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi TNI yang bersifat peningkatan kesejahteraan bagi prajurit dan PNS di lingkungan organisasi TNI. Tunjangan kinerja diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan produktivitas yang telah ditentukan dalam rencana kinerja dan penetapan kinerja oleh TNI. Pengembangan sistem remunerasi yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing prajurit dan PNS serta kinerja prajurit dan PNS diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan tindak korupsi, kolusi dan nepotisme (Wardono, 2022). Remunerasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan oleh organisasi atau pemberi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja prajurit. Remunerasi merupakan hal penting dalam kehidupan seorang pegawai (Zaini, Gunistiyo, and Rahmatika 2022).

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja bagi kepentingan instansi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja

secara optimal (Huda and Abdullah, 2022). Prajurit yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang anggota yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi kerja. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi kerja yang tepat. Kinerja Prajurit TNI AD tidak terlepas dari pengaruh motivasi kerja, baik motivasi yang berasal dari dalam diri prajurit itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika prajurit dengan motivasi kerja yang tinggi, prajurit akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah prajurit tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya (Subrata, et al. 2019).

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilaksanakan, ditemukan sejumlah fakta dimana kinerja prajurit belum optimal, mulai dari kurangnya kesadaran personel dalam bidang hukum padahal komandan selalu menekankan untuk tidak membuat pelanggaran seperti narkoba, perkelahian, asusila, pencurian dan pelanggaran lalu lintas. Kemudian masih terdapat beberapa prajurit tidak menyelesaikan pekerjaan secara maksimal seperti pekerjaan yang harusnya dapat selesai tepat waktu akan tetapi tidak dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan dikarenakan selalu menunda pekerjaan yang diberikan. Permasalahan lain yang dirasakan prajurit Yonif 407/PK Tegal yaitu dengan sistem remunerasi yang dirasa belum memenuhi asas keadilan, baik secara internal maupun secara eksternal. Dari faktor internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh besaran remunerasi yang lebih tinggi, sedangkan faktor eksternal dalam arti kesetaraannya dengan remunerasi di instansi lain. Masih terdapat kecemburuan mengenai remunerasi yang diperoleh antar prajurit, yang besarnya tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing prajurit. Seorang pengamat kemiliteran menyatakan bahwa penyebab prajurit TNI melakukan pelanggaran yaitu karena kurangnya kesejahteraan yang diterima sehingga seolah-olah melegalkan tindakan indisipliner. Hal ini membuktikan bahwa kurangnya remunerasi dapat mengakibatkan munculnya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh prajurit TNI. Sehingga pelanggaran tersebut dapat berdampak bagi kinerja (Iskandar, 2018).

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehubungan dengan motivasi kerja dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi antara lain masih ditemukan prajurit yang terlambat dalam melaksanakan apel tanpa alasan yang jelas, masih adanya Prajurit yang tidak melaksanakan tugas kewajibannya dengan baik pada saat dinas dalam yaitu masih ditemukan prajurit yang meninggalkan pos jaga yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya selain itu masih ditemukan prajurit yang

menggunakan Hand Phone saat melaksanakan tugas di Pos jaga meskipun hal tersebut sudah menjadi larangan dan penekanan dari Satuan, sebagian prajurit dalam melaksanakan tugas kewajibannya terkesan asal Komandan senang. Hal ini dapat dilihat pada contoh kegiatan korve/pembersihan lingkungan kesatrian, masih ditemukan apabila Komandan mengawasi pekerjaan Prajurit maka hasil yang dicapai akan maksimal dan sebaliknya jika tidak diawasi maka tugas akan dilaksanakan tidak optimal, bahkan ada anggapan dari beberapa prajurit bahwa pada pelaksanaan kegiatan korve yang terpenting ada asap mengepul dari bakaran sampah berarti tugas sudah selesai walaupun masih banyak sampah yang belum dibersihkan di sektor pembersihan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya (Sugiarto, 2022).

Fenomena diatas dapat diindikasikan bahwa motivasi kerja beberapa prajurit dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari masih rendah, tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki karena jika kondisi tersebut terjadi terus menerus akan mengakibatkan menurunnya kinerja prajurit yang dapat berpengaruh kepada efektifitas pelaksanaan tugas pokok satuan TNI AD. Beberapa penelitian yang dilakukan terkait hubungan antara *strategic leadership style*, *green human resource management*, remunerasi, motivasi kerja dan kinerja prajurit, menunjukkan hasil yang belum konsisten, hal ini menunjukkan terdapat sebuah gap penelitian antara *strategic leadership style*, *green human resource management*, remunerasi, motivasi kerja dan kinerja prajurit yang menarik untuk diteliti.

Minarni (2019), Pratiwi (2013) dan Arisman (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *strategic leadership style* berpengaruh terhadap motivasi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sajida & Moeljadi (2018) yang membuktikan bahwa *strategic leadership style* tidak berpengaruh terhadap motivasi. Penelitian Huda & Abdullah (2022) membuktikan bahwa *strategic leadership style* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil yang berbeda juga ditemukan pada hubungan remunerasi terhadap motivasi, yaitu penelitian Sitinjak (2018), Mukhti (2018), Sudarsono et al. (2021), Baljoon et al. (2018), Gusmão (2018) dan Darmawan (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa semakin baik pemberian remunerasi maka motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin tinggi. Hasil berbeda dibuktikan penelitian Pradita (2019) yang membuktikan bahwa Remunerasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi sementara hasil penelitian Pratama & Prasetya (2017) membuktikan bahwa besar kecilnya remunerasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jendri, (2017), Hasdiah, (2018), Sembada, (2017), Bahrum dan Sinaga (2018) dan Marta (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja namun hasil berbeda ditunjukkan dari hasil kajian yang dilakukan oleh Saputra, (2017), Maramis, (2017), Putra, (2018), yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. TNI Angkatan Darat merupakan organisasi yang sangat strategis dan berperan penting dalam menjaga keamanan negara dan keselamatan negara, serta kedaulatan dan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Seluruh satuan kerja TNI harus terus bersinergi dan meningkatkan kinerja dalam mendukung seluruh program pertahanan negara. TNI AD menekankan kepada seluruh prajurit, untuk meningkatkan jiwa kepemimpinan bagi perwira, motivasi dan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab, serta loyalitas kepada organisasi khususnya TNI (Abdurachman et al. 2022). Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka menarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk penelitian tesis dengan judul “Pengaruh *Strategic leadership style*, *Green human resource management* Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Prajurit Yonif 407/PK Tegal

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survey, penelitian ini akan dilakukan di Yonif 407/PK Tegal, dengan populasi penelitian yaitu adalah seluruh prajurit Yonif 407/PK Tegal yang berjumlah 442 orang prajurit. Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus dari slovin dengan jumlah sampel yang didapat yaitu 97 orang responden yaitu prajurit Yonif 407/PK Tegal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, serta analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh positif *strategic leadership style* terhadap kinerja
- H₂: Terdapat pengaruh positif *green human resource management* terhadap kinerja
- H₃: Terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja
- H₄: Terdapat pengaruh positif *strategic leadership style* terhadap motivasi kerja
- H₅: Terdapat pengaruh positif *green human resource management* terhadap motivasi kerja
- H₆: Terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap motivasi kerja
- H₇: Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja
- H₈: Terdapat pengaruh positif *strategic leadership style* terhadap kinerja melalui motivasi

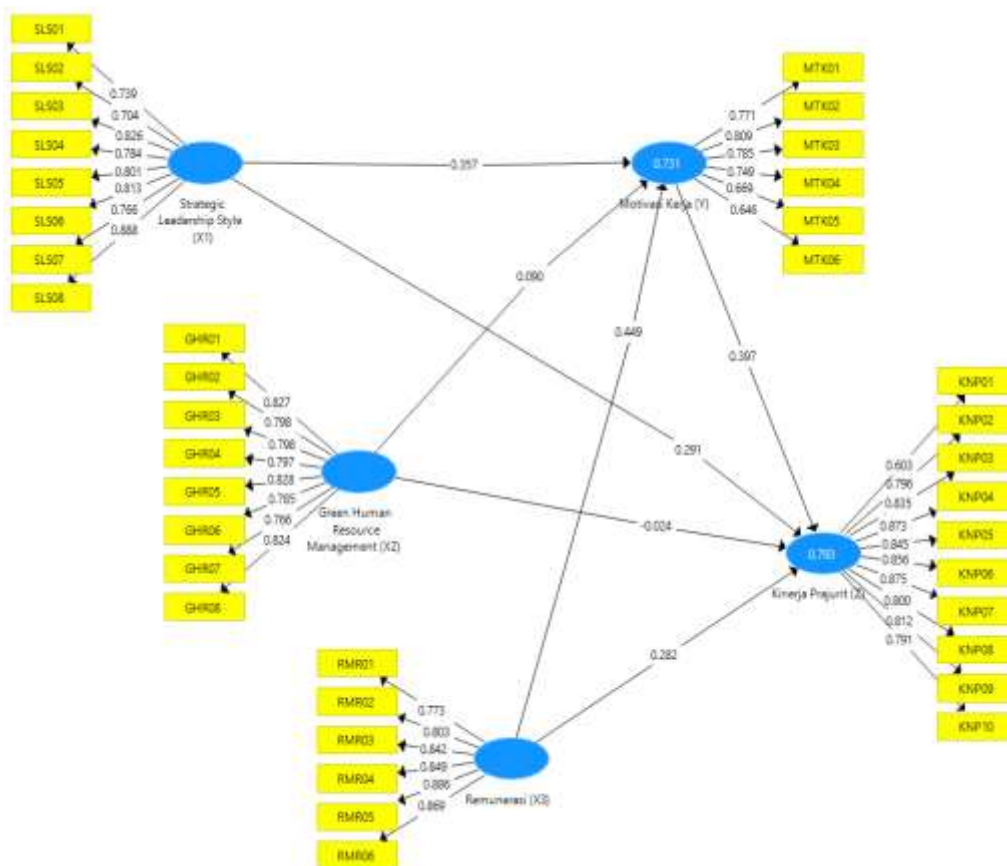
kerja sebagai variable intervening

H₉: Terdapat pengaruh positif green human resource management terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening

H₁₀: Terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja.

HASIL

Convergent validity dengan model reflektif dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 dianggap cukup (Ghozali, 2018:158).



Gambar 1. Model Hubungan Konstruk dan Indikatornya

Sumber: data diolah (2023)

Berdasar pada gambar di atas, kemudian diperoleh informasi mengenai *convergent validity* dari model pengukuran masing-masing variabel sebagai berikut:

Variable *strategic leadership style*

Variabel *strategic leadership style* terdiri atas 8 item pernyataan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel keselamatan dan kesehatan kerja:



Gambar 1. Hasil Uji Convergent Validity Variabel *Strategic leadership style*

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Convergent Validity Variabel *Strategic leadership style*

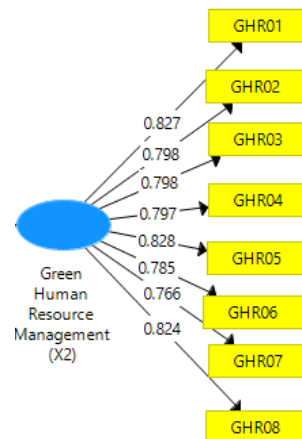
Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer loading	Keterangan
Strategic leadership style	SLS01	0,739	Memenuhi Syarat
	SLS02	0,704	Memenuhi Syarat
	SLS03	0,826	Memenuhi Syarat
	SLS04	0,784	Memenuhi Syarat
	SLS05	0,801	Memenuhi Syarat
	SLS06	0,813	Memenuhi Syarat
	SLS07	0,766	Memenuhi Syarat
	SLS08	0,888	Memenuhi Syarat

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil *outer loading* variable *strategic leadership style*. Berdasar pada hasil tabel di atas diperoleh nilai korelasi antara indikator dengan variable laten yang menunjukkan kuat-lemahnya indikator sebagai pengukur variable. Rata-rata *outer loading* variabel *strategic leadership style* di atas 0.500, sehingga 8 pernyataan mengenai variabel *strategic leadership style* tidak ada yang dikeluarkan dari model dan merupakan pengukur variable *strategic leadership style*.

Variable *Green human resource management*

Variabel *green human resource management* terdiri atas 8 item pernyataan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel *green human resource management*:



Gambar 2. Hasil Uji Convergent Validity Variabel Green human resource management

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Hasil *outerloading* variabel *green human resource management* dijelaskan pada table berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Convergent Validity Variabel Green human resource management

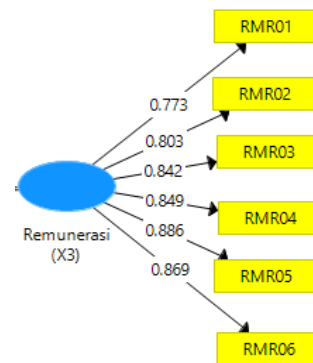
Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer loading	Keterangan
Green human resource management	GHR01	0,827	Memenuhi Syarat
	GHR02	0,798	Memenuhi Syarat
	GHR03	0,798	Memenuhi Syarat
	GHR04	0,797	Memenuhi Syarat
	GHR05	0,828	Memenuhi Syarat
	GHR06	0,785	Memenuhi Syarat
	GHR07	0,766	Memenuhi Syarat
	GHR08	0,824	Memenuhi Syarat

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil *outer loading* variable *green human resource management*. Berdasar pada hasil tabel di atas diperoleh nilai korelasi antara indikator dengan variable laten yang menunjukkan kuat-lemahnya indikator sebagai pengukur variable. Rata-rata *outer loading* variabel *green human resource management* adalah di atas 0.500, sehingga 6 pernyataan mengenai variabel *green human resource management* tidak ada yang dikeluarkan dari model dan merupakan pengukur variable *green human resource management*.

Variable Remunerasi

Variabel remunerasi terdiri atas 6 item pernyataan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel remunerasi:



Gambar 3. Hasil Uji Convergent Validity Variabel Remunerasi

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 5. Hasil Uji Convergent Validity Variabel Remunerasi

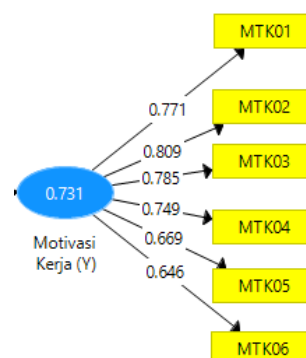
Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer loading	Keterangan
Remunerasi	RMR01	0,776	Memenuhi Syarat
	RMR02	0,803	Memenuhi Syarat
	RMR03	0,842	Memenuhi Syarat
	RMR04	0,849	Memenuhi Syarat
	RMR05	0,886	Memenuhi Syarat
	RMR06	0,869	Memenuhi Syarat

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 5 di atas menunjukkan hasil *outer loading* variable remunerasi. Berdasar pada hasil tabel di atas diperoleh nilai korelasi antara indikator dengan variable laten yang menunjukkan kuat-lemahnya indikator sebagai pengukur variable. Rata-rata *outer loading* variabel remunerasi adalah di atas 0.500, sehingga 6 pernyataan mengenai variabel remunerasi tidak ada yang dikeluarkan dari model dan merupakan pengukur variable remunerasi.

Variable Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja terdiri atas 6 item pernyataan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel motivasi kerja:



Gambar 4. Hasil Uji Convergent Validity Variabel Motivasi Kerja

Tabel 6. Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel Motivasi Kerja

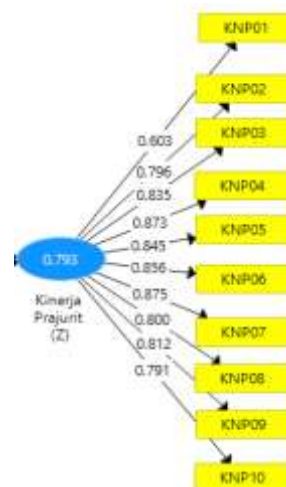
Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer loading	Keterangan
Motivasi Kerja	MTK01	0,771	Memenuhi Syarat
	MTK02	0,809	Memenuhi Syarat
	MTK03	0,785	Memenuhi Syarat
	MTK04	0,749	Memenuhi Syarat
	MTK05	0,669	Memenuhi Syarat
	MTK06	0,646	Memenuhi Syarat

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 6 di atas menunjukkan hasil *outer loading* variable motivasi kerja. Berdasar pada hasil tabel di atas diperoleh nilai korelasi antara indicator dengan variable laten yang menunjukkan kuat-lemahnya indikator sebagai pengukur variable. Rata-rata *outer loading* variabel motivasi kerja adalah di atas 0.500, sehingga 6 pernyataan mengenai variabel motivasi kerja tidak ada yang dikeluarkan dari model dan merupakan pengukur variable motivasi kerja.

Variable Kinerja Prajurit

Variabel kinerja prajurit terdiri atas 10 item pernyataan yang ditanyakan kepada responden. Berikut gambar hasil *outerloading* variabel kinerja prajurit:



Gambar 5. Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel Kinerja Prajurit

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 7. Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel Kinerja Prajurit

Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer loading	Keterangan
Kinerja Prajurit	KNP01	0,603	Memenuhi Syarat
	KNP02	0,796	Memenuhi Syarat
	KNP03	0,835	Memenuhi Syarat
	KNP04	0,873	Memenuhi Syarat
	KNP05	0,845	Memenuhi Syarat

Variabel	Kode Item Pernyataan	Outer loading	Keterangan
	KNP06	0,856	Memenuhi Syarat
	KNP07	0,875	Memenuhi Syarat
	KNP08	0,800	Memenuhi Syarat
	KNP09	0,812	Memenuhi Syarat
	KNP10	0,791	Memenuhi Syarat

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 7 di atas menunjukkan hasil *outer loading* variable kinerja prajurit. Berdasar pada hasil tabel di atas diperoleh nilai korelasi antara indikator dengan variable laten yang menunjukkan kuat-lemahnya indikator sebagai pengukur variable. Rata-rata *outer loading* variabel kinerja prajurit adalah di atas 0.500, sehingga 10 pernyataan mengenai variabel kinerja prajurit tidak ada yang dikeluarkan dari model dan merupakan pengukur variable kinerja prajurit.

Discriminant Validity

Discriminant validity mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Maksudnya adalah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. Ghazali (2018:158) menyarankan menggunakan AVE (*average variance extracted*) sebagai ukuran validitas konvergen, dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran validitas konvergen yang baik.

Tabel 8. Hasil Uji *Discriminant Validity*

No.	Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
1.	Strategic leadership style	0,645	Reliabel
2.	Green human resource management	0,659	Reliabel
3.	Remunerasi	0,549	Reliabel
4.	Motivasi kerja	0,702	Reliabel
5.	Kinerja prajurit	0,627	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasar pada tabel 8 bisa dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang tinggi yakni di atas 0,5 sehingga berdasar pada tabel tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model data yang diuji sudah memenuhi syarat diskriminant validity artinya antara variabel bebas tidak memiliki korelasi.

Uji Construct Reliability

Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Penilaian yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk adalah dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *construct*

reliability atau nilai *cronbach alpha*nya lebih besar 0,7.

Tabel 9. Hasil Uji Construct Reliability

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1.	Strategic leadership style	0,914	Reliabel
2.	Green human resource management	0,921	Reliabel
3.	Remunerasi	0,914	Reliabel
4.	Motivasi kerja	0,841	Reliabel
5.	Kinerja prajurit	0,941	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 9 di atas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Composite Reliability

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu *construct*. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu *construct*. Hair et al. (2018:71) menyatakan bahwa nilai *composite reliability* harus > 0,70 meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Composite Reliability

No.	Variabel	Composite Reliability	Keterangan
1.	Strategic leadership style	0,931	Reliabel
2.	Green human resource management	0,936	Reliabel
3.	Remunerasi	0,934	Reliabel
4.	Motivasi kerja	0,950	Reliabel
5.	Kinerja prajurit	0,936	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Nilai pada *composite reliability* dapat digunakan dalam menguji nilai reliabilitas masing-masing indikator pada suatu variabel. Konstruk dikatakan *reliable* jika *composite reliability* lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan juga reliabel serta menunjukkan konsistensi internal yang memadai sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Mengukur Inner Model

Setelah dilakukan pengujian dan pengukuran model dengan menilai validitas dan reliabilitas selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten.

Koefisien determinasi (R^2)

R-square (R^2 dapat diartikan keragaman konstruk eksogen secara serentak). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan

Tabel 11. Hasil Nilai R -square

No	Keterangan	R-square	R-Square Adjusted
1	Motivasi Kerja (Y)	0,731	0,723
2	Kinerja Prajurit (Z)	0,793	0,784

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan pada hasil pengolahan data menggunakan analisis PLS dapat diketahui bahwa:

1. Nilai R -square hasil pengolahan data primer variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,731. Nilai R -square sebesar 0,731 berarti variabilitas konstruk motivasi kerja dapat dijelaskan oleh konstruk *strategic leadership style*, *green human resource management*, dan remunerasi sebesar 73,1 % atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh *strategic leadership style*, *green human resource management*, dan remunerasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 73,1 %. Chin & Marcoulides (1998:181) merekomendasikan nilai R^2 untuk variabel laten endogen yaitu 0,67 (substansial), 0,33 (sedang), 0,19 (lemah). Hasil R -square sebesar 0,881 berdasarkan pendapat Chin & Marcoulides (1998) mengindikasikan bahwa model penelitian tergolong “substansial” atau baik.
2. Nilai R -square hasil pengolahan data primer variabel kinerja prajurit adalah sebesar 0,793. Nilai R -square sebesar 0,793 berarti variabilitas konstruk kinerja prajurit dapat dijelaskan oleh konstruk *strategic leadership style*, *green human resource management*, remunerasi dan motivasi kerja sebesar 79,3 % atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh *strategic leadership style*, *green human resource management*, remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit adalah sebesar 80 %. Hasil R -square sebesar 0,800 mengindikasikan bahwa model penelitian tergolong “baik”.

Predictive Relevance (Q^2)

Q -Square *predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination* (R -Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q^2 , maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk

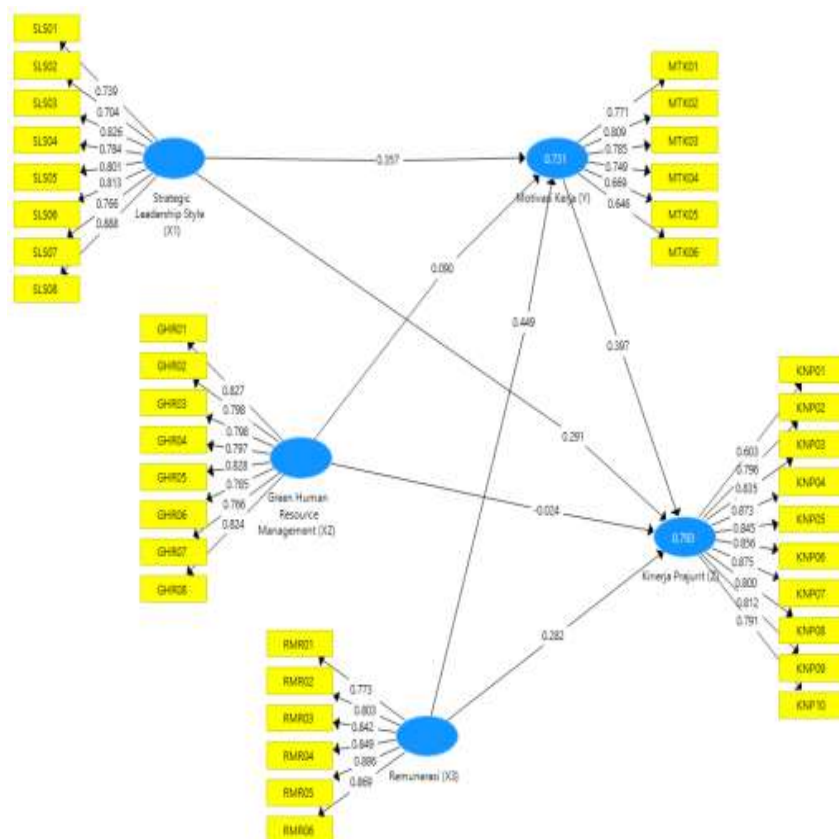
endogen dengan indikator reflektif. Adapun hasil perhitungan nilai Q^2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,731) \times (1 - 0,793)] \\
 &= 1 - (0,269 \times 0,207) \\
 &= 1 - 0,0556 \\
 &= 0,944
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,944. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 94,4%. Sedangkan sisanya sebesar 5,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis pada metode PLS pada pengaruh langsung didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai t hitung.



Gambar 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi $t_{hitung} > 1.96$ dan atau nilai $p\text{ value} < 0.05$ pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < 1.96$ dan atau nilai $p\text{value} > 0.05$ pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka hipotesis ditolak. Hasil perhitungan estimasi t-statistik dapat dilihat pada hasil koefisien jalur pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Keterangan	Koefisien	t-Statistics	p-value	Keputusan
1	Strategic leadership style (X1) → Kinerja prajurit (Z)	0.291	2.004	0.046	Berpengaruh positif
2	Green human resource management (X2) → Kinerja prajurit (Z)	-0.024	0.173	0.863	Tidak Berpengaruh
3	Remunerasi (X3) → Kinerja prajurit (Z)	0.282	2.234	0.026	Berpengaruh positif
4	Strategic leadership style (X1) → Motivasi kerja (Y)	0.357	2.670	0.008	Berpengaruh positif
5	Green human resource management (X2) → Motivasi kerja (Y)	0.090	0.718	0.473	Tidak Berpengaruh
6	Remunerasi (X3) → Motivasi kerja (Y)	0.449	3.174	0.002	Berpengaruh positif
7	Motivasi kerja (Y) → Kinerja prajurit (Z)	0.397	3.577	0.000	Berpengaruh positif
8	Strategic leadership style (X1) → Motivasi kerja (Y) → Kinerja prajurit (Z)	0.142	2.237	0.026	Berpengaruh
9	Green human resource management (X2) → Motivasi kerja (Y) → Kinerja prajurit (Z)	0.036	0.715	0.475	Tidak Berpengaruh
10	Remunerasi (X3) → Motivasi kerja (Y) → Kinerja prajurit (Z)	0.178	2.041	0.042	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasar pada tabel 12 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hipotesis satu menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif *strategic leadership style* terhadap kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,291 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,004 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,046 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa *strategic leadership style* berpengaruh terhadap kinerja prajurit dengan demikian hipotesis satu diterima.
2. Hipotesis dua menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif *green human resource management* terhadap kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,024 bernilai negatif dengan nilai t-statistik sebesar $0,173 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,863 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa *green human resource management*

tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit dengan demikian hipotesis dua tidak dapat diterima.

3. Hipotesis tiga menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,282 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar 2,234 > 1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,026 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit dengan demikian hipotesis tiga diterima.
4. Hipotesis empat menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif *strategic leadership style* terhadap motivasi kerja prajurit Yonif 407/PK Tegal”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,357 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar 2,670 > 1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa *strategic leadership style* berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis empat diterima.
5. Hipotesis lima menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif *green human resource management* terhadap motivasi kerja prajurit Yonif 407/PK Tegal”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,090 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $0,718 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,473 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa *green human resource management* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis lima tidak dapat diterima.
6. Hipotesis enam menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap motivasi kerja prajurit Yonif 407/PK Tegal”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,449 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar 3,174 > 1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan demikian hipotesis enam diterima.
7. Hipotesis tujuh menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar 0,397 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar 3,577 > 1,96 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit dengan demikian hipotesis tujuh diterima.

8. Hipotesis delapan menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif *strategic leadership style* terhadap kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal melalui motivasi kerja sebagai variable intervening”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar sebesar 0,142 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,237 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,026 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *strategic leadership style* terhadap kinerja prajurit dengan demikian hipotesis delapan diterima.
9. Hipotesis sembilan menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif *green human resource management* terhadap kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal melalui motivasi kerja sebagai variable intervening”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar sebesar 0,036 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $0,715 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,475 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja prajurit dengan demikian hipotesis sembilan tidak dapat diterima.
10. Hipotesis sepuluh menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal melalui motivasi kerja sebagai variable intervening”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis PLS diperoleh nilai koefisien sebesar sebesar 0,178 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,041 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,042 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja prajurit dengan demikian hipotesis sepuluh dapat diterima.

Pengaruh *strategic leadership style* terhadap kinerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa *strategic leadership style* berpengaruh terhadap kinerja prajurit, bermakna semakin baik penerapan *strategic leadership style* pimpinan Yonif 407/PK Tegal maka kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar 0,291 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,004 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,046 < 0,05$.

Sesuai dengan teori penetapan tujuan (*goal-Setting theory*) yang mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya maka salah satu penentu kinerja individu

adalah kepemimpinan strategis. Hal tersebut dikarenakan dengan kepemimpinan strategis dapat menentukan arah strategis instansi dengan mengembangkan visi jangka panjang instansi dan mengatur tindakan dan perilaku prajurit berdasarkan aturan-aturan yang ada sehingga prajurit dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan strategis maka dapat memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja, karena pemimpin strategis menentukan arah dan tujuan instansi serta mampu menentukan strategi penilaian kinerja prajurit sehingga kinerja prajurit akan semakin tinggi (Rahayuningsih, 2018). Konsep kepemimpinan terus berubah dan berkembang. Peran kepemimpinan sangat penting dalam organisasi modern saat ini dalam konteks globalisasi, kekuatan geopolitik, teknologi, dan kolaborasi virtual. Guna mengantisipasi perubahan lingkungan yang berdampak pada organisasi, diperlukan tantangan baru bagi para pemimpin. Tantangan baru tersebut merupakan pergeseran dari konsep tradisional ke konsep baru kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan strategis (Setiawan dan Yuniarsih, 2018).

Kepemimpinan strategis diberlakukan ketika pemimpin berpikir, bertindak, dan berpengaruh dengan cara yang mempromosikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi (Hughes dan Beatty, 2018). Fokus kepemimpinan strategis merupakan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan, untuk keberhasilan organisasi. Kepemimpinan strategis mendorong dan menggerakkan organisasi sehingga akan berkembang dalam jangka panjang (Minarni, 2019). Kepemimpinan strategis membangun kapasitas dirinya sebagai pemimpin yang dihormati, diidolakan, dikagumi, dicintai, diidamkan dan serta berani mengambil keputusan (Abdurachman et al. 2022).

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah membuat Grand design reformasi birokrasi nasional yang dapat dijadikan acuan oleh TNI dalam melaksanakan reformasi birokrasi di lembaganya. Standar dan nilai reformasi birokrasi yang telah ditetapkan KemenPAN dan RB, TNI serta seluruh lembaga publik di Indonesia harus mampu menerapkan kepemimpinan stratejik (*strategic leadership*) sebagai fondasi dalam menjalankan reformasi birokrasi di lembaganya (Cahyono dan Guyono, 2021).

Kepemimpinan strategis bersifat multifungsional, terutama melibatkan pengelolaan melalui orang lain, dan membantu organisasi untuk menghadapi perubahan yang tampaknya berkembang secara eksponensial dalam lingkungan global. kepemimpinan strategis berkaitan dengan kemampuan memimpin organisasi dengan menanamkan nilai dan melakukan aksi yang berguna bagi keberlanjutan organisasi, termasuk dalam memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Lanjutnya, diantara beberapa hal yang menjadi fondasi dalam konsep kepemimpinan strategis ini adalah *strategic process* (proses strategis), *strategic content* (muatan strategis), *strategic competence* (*kompetensi strategis*), *strategic context* (*konteks strategis*) (Rodiah, 2019).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdurachman et al. (2022) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan strategis yang merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela membuat keputusan sehari-hari akan meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi karena mampu mempengaruhi bawahannya untuk memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Yuniarsih (2018) yang menyatakan pemimpin strategis berfungsi untuk memberikan arahan, memberdayakan individu untuk bertindak dengan kemandirian dan inisiatif sehingga mampu bawahan mampu menyelesaikan dengan hasil yang baik. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Zia-ud-Din et al. (2017), Özer & Tınaztepe (2014) dan Jahandoost (2021) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan strategis akan dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi.

Pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa *green human resource management* tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit, bermakna tinggi rendahnya kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal tidak dapat ditentukan oleh penerapan *green human resource management* oleh instansi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar 0,024 bernilai negatif dengan nilai t-statistik sebesar $0,173 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,863 > 0,05$.

Teori *sustainability* menjelaskan upaya instansi dan masyarakat dalam memprioritaskan respon sosial terhadap masalah lingkungan, dimana respon ini diharapkan memenuhi kebutuhan masa kini dan masa depan. Selama beberapa tahun terakhir, kebutuhan akan pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan telah meningkat pesat dan manajemen hijau (*green management*) telah muncul sebagai alat penting bagi organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *green human resource management* belum mampu mempengaruhi kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal dimana konsep *green human resource management* yaitu menghargai perlindungan lingkungan dengan berfokus pada kegiatan yang mengurangi efek negatif dan meningkatkan efek positif pada lingkungan belum sepenuhnya dipahami urgensinya oleh prajurit. Instansi sebenarnya telah mendorong keterlibatan prajurit

untuk melakukan kegiatan *green human resource management* misalnya mendorong kegiatan yang hemat energy, kebersihan lingkungan dan perilaku ramah lingkungan serta memberikan penghargaan secara berkala terhadap pencapaian di bidang lingkungan hidup namun belum berpengaruh pada kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Abdurachman et al. (2022) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa *green human resource management* sebagai aktivitas lengkap dan terintegrasi yang terlibat dalam pengembangan, penerapan, dan pemeliharaan berkelanjutan dari suatu sistem, yang memastikan karyawan suatu organisasi dapat bekerja secara efektif dalam mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Satria & Resmawa (2022), Alfiena Ainunnisa (2022) dan Alghamdi (2021) dan Ahmed et al. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin baik penerapan *green human resource management* maka pegawai akan bertanggung jawab akan terciptanya instansi yang ramah lingkungan dan hemat energi yang juga mendorong tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Kulsum (2019), Abid (2020) dan Amrutha & Geetha (2020), Imaduddin dan Suwarsi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penerapan *green human resource management* akan berimplikasi pada peningkatan kinerja individu.

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit, bermakna semakin baik kebijakan remunerasi yang ada di Yonif 407/PK Tegal maka kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal akan semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar 0,282 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,234 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar $0,026 < 0,05$.

Sesuai dengan *expectancy theory of motivation* yang menjelaskan bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya yang baik karena memiliki pengharapan mendapat sesuatu dari yang dikerjakannya, diantaranya remunerasi. Sukses atau tidaknya suatu kebijakan remunerasi tergantung terhadap bagaimana sistem tersebut beradaptasi dengan lingkungan institusi dan keseluruhan sistem institusi yang menerapkan remunerasi tersebut (Hartono et al. 2019). Kesuksesan merancang, mengelola, dan memodifikasi sistem remunerasi diharapkan dapat mengembangkan kerangka kerja kebijakan dan penentu kebijakan remunerasi yang paling tepat, karena masing-masing kebijakan manajemen ini akan dapat merefleksikan asumsi yang

berbeda mengenai pegawai dan bagaimana mereka harus dikelola. Adanya remunerasi yang baik dalam suatu institusi akan memungkinkan pegawai bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi (Pradita, 2019).

Remunerasi di TNI AD merupakan bagian dari pelaksanaan program reformasi birokrasi TNI yang bersifat peningkatan kesejahteraan bagi Prajurit dan PNS di lingkungan organisasi TNI AD. Remunerasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang telah ditentukan dalam rencana kinerja dan penetapan kinerja oleh TNI. Semakin baik sistem remunerasi yang ada di TNI AD mampu mendorong kinerja prajurit lebih baik karena remunerasi yang diberikan berdasarkan pada pencapaian kinerja masing-masing individu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh yaitu Nugroho & Sutoro (2021), Meilinda et al. (2019), Permatasari et al. (2022), Kusmeri (2018), Niddin et al. (2021) yang membuktikan bahwa untuk mendukung kinerja pegawai agar bisa bekerja maksimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka instansi perlu menetapkan kebijakan remunerasi yang memenuhi prinsip keadilan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Indramanto & Harnoto (2017), Lubis (2019), Ikbali (2021) dan Efendi & Putri (2022) yang menyatakan bahwa semakin baik kebijakan remunerasi perusahaan maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2019) dan Agustiniingsih (2017) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh negatif terhadap kinerja dimana tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karena peningkatan kompensasi dari perusahaan diiringi dengan peningkatan beban kerja atau target kerja. Supratikno & Santoso (2022) dan Sudarsono et al. (2021) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja tidak dapat ditentukan oleh remunerasi.

Pengaruh *strategic leadership style* terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa *strategic leadership style* berpengaruh terhadap motivasi kerja, bermakna semakin baik penerapan *strategic leadership style* pimpinan Yonif 407/PK Tegal maka motivasi kerja prajurit Yonif 407/PK Tegal semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar 0,357 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,670 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,008 < 0,05$.

Teori motivasi harapan menginsyaratkan bahwa elemen dasar *expectancy* adalah setiap pegawai akan memiliki pengharapan, yang akan menjadi motivasi baginya untuk menjalankan pekerjaan di instansi dengan sebaik-baiknya. Pimpinan perlu memahami *expectancy* pegawai agar dapat menyusun perencanaan motivasi yang baik (Greenberg 2019). Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda-beda ini menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin (Thoha 2018).

Seorang pemimpin dengan *strategic style* akan menyusun strategi untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan Strategis memiliki kemampuan mengantisipasi, memiliki visi, dan mempertahankan fleksibilitas, memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu (Sajida dan Moeljadi 2018). Pemimpin dengan *strategic style* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebab pemimpin dengan *strategic style* akan menggerakkan bawahan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditentukan demi kesuksesan organisasi (Zia-ud-Din et al. 2017). Motivasi kerja diperlukan untuk mendorong terselesaikannya pekerjaan dengan baik, serta mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan, maka motivasi kerja perlu ditingkatkan (Hersanti and Rahmatika 2020).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisman (2022) yang dalam risetnya menyatakan bahwa pimpinan dengan *strategic style* akan mempengaruhi bawasanya untuk menjalin komunikasi yang baik, selalu memotivasi pegawai dalam bekerja dan mendorong pegawai supaya berkompeten dalam mengatasi masalah. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Minarni (2019), Pratiwi (2013) yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada strategi pemimpin dalam menciptakan motivasi di dalam dirinya sendiri maupun pengikutnya. Begitu juga hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sajida & Moeljadi (2018) dan Huda & Abdullah (2022) menyatakan bahwa strategi pemimpin untuk memberikan gagasan baru dalam pekerjaan, tidak mampu untuk memotivasi karyawan itu sendiri.

Pengaruh *green human resource management* terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa *green human resource management* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, bermakna tinggi rendahnya kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal tidak dapat

ditentukan oleh penerapan *green human resource management* yang ada di instansi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar 0,090 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $0,718 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,473 > 0,05$.

Ekspektansi pada *expectancy theory of motivation* menyiratkan besar kemungkinan jika melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan (Kreitner dan Kinicki, 2020). *Green human resource management* berkembang dari filosofi, kebijakan, dan praktik manajemen hijau yang diikuti oleh perusahaan untuk menciptakan manajemen lingkungan yang lebih baik (Satria dan Resmawa 2022). *Green human resource management* merupakan bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengubah karyawan organisasi menjadi karyawan hijau dengan visi untuk mencapai tujuan keberlanjutan organisasi (misalnya, meningkatkan peluang bisnis, motivasi karyawan, citra publik, kepatuhan terhadap kebijakan dan undang-undang yang ramah lingkungan, dan menciptakan keunggulan kompetitif) serta memberikan kontribusi yang baik terhadap lingkungan (Jamal, et al., 2021).

Penelitian ini membuktikan bahwa *green human resource management* belum mampu mempengaruhi motivasi kerja prajurit Yonif 407/PK Tegal dimana konsep *green human resource management* yaitu menghargai perlindungan lingkungan dengan berfokus pada kegiatan yang mengurangi efek negatif dan meningkatkan efek positif pada lingkungan belum sepenuhnya dipahami urgensinya oleh prajurit. Berdasarkan hasil statistik deskriptif diketahui bahwa indikator keterlibatan prajurit pada penerapan *green human resource management* memiliki nilai indeks paling rendah yaitu 79,79 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa instansi kurang memberikan mendorong akan keterlibatan prajurit untuk melakukan kegiatan yang hemat energy dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2021) dan Wenjing et al. (2020) yang dalam penelitiannya berpendapat bahwa kebijakan dan strategi ramah lingkungan dapat disampaikan secara efektif dengan memanfaatkan *green HRM* mendorong karyawan untuk mengikuti praktek hijau sehingga akhirnya membentuk suasana yang sehat, rasa tantangan konstruktif, dan menggambarkan visi hijau, oeh karena itu, semua faktor tersebut menumbuhkan motivasi karyawan (Li et al., 2020). Hasil penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cabral & Chiappetta Jabbour (2020) dan Saeed et al. (2019) yang menyatakan bahwa *green human resource management* akan mendorong motivasi karyawan untuk bertanggungjawab pada kinerjanya.

Pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, bermakna semakin baik kebijakan remunerasi yang ada di Yonif 407/PK Tegal maka motivasi kerja prajurit Yonif 407/PK Tegal semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar 0,449 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $3,174 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p -value sebesar 0,002.

Sesuai dengan *expectancy* prajurit maka instansi telah menyusun perencanaan motivasi yang baik. Salah satu aspek yang mempengaruhi motivasi menurut *expectancy theory of motivation* adalah *instrumentality* yaitu keyakinan seseorang akan memperoleh imbalan dari hasil kerjanya. Motivasi merupakan suatu sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh terhadap pribadi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya, sikap dan nilai-nilai tersebut tidak tampak (*invisible*) akan tetapi memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya (Mukhti, 2016).

Motivasi yang tinggi dari prajurit sangat diharapkan oleh instansi. Guna meningkatkan motivasi diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada prajurit sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa pemberian remunerasi (Hartono et al. 2019). Remunerasi memiliki pengertian sebagai setiap imbalan yang diterima prajurit dari hasil kinerja dan tugas organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Motivasi tidak dapat dicapai secara baik apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional. Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara efektif untuk menambah motivasi dalam mencapai tujuan organisasi (Darmawan, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung beberapa riset yang menyatakan keterkaitan yang positif antara remunerasi dan motivasi kerja dimana remunerasi yang baik akan dapat meningkatkan motivasi pegawai (Pratama & Prasetya, 2017); Sitinjak (2016); Mukhti (2016); Hartono et al. (2019) dan Sudarsono et al. (2021). Hasil penelitian Baljoon et al. (2018), Hidayat (2016) dan Darmawan (2020) menyatakan bahwa motivasi membangun hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan inisiasi, arah, intensitas, dan perilaku yang diarahkan pada tujuan, seperti kebutuhan untuk berprestasi. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang melaksanakan upaya substansial dalam rangka mencapai kinerja dan tujuan organisasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit,

bermakna semakin tinggi motivasi kerja prajurit maka kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar sebesar 0,397 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $3,577 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$.

Expectancy theory of motivation menyatakan bahwa kemampuan instansi untuk mewujudkan *expectancy* pegawai akan menjadi hal penting agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan instansi akan tercapai (Suripto, 2019). Motivasi akan berdampak terhadap peningkatan kebahagiaan kehidupan pegawai dan meningkatkan kinerjanya, karena pegawai merasa puas dengan yang diperoleh oleh perusahaan (Subrata et al. 2019). Adanya peningkatan dan prestasi kerja dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai serta peningkatan motivasi kerja. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja (Jendri., 2017).

Tingginya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai dengan baik. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja juga akan tinggi (Afiah dan Rahmatika 2014). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani, dkk (2018) Arifin (2017), Rahardja (2018), Arisanti (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian Berlian (2017) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian Tanjung dan Manalu (2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *strategic leadership style* terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *strategic leadership style* terhadap kinerja prajurit, bermakna motivasi kerja mampu ikut mempengaruhi peran *strategic leadership style* dalam meningkatkan kinerja prajurit. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar sebesar 0,142 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,237 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,026 < 0,05$.

Evaluasi terhadap kinerja SDM di organisasi menjadi sangat penting bagi pimpinan organisasi guna melakukan evaluasi dan merencanakan SDM di masa yang akan datang. Hasil evaluasi kinerja sumber daya manusia dapat dijadikan dasar untuk menentukan tindakan manajemen stra-

tegis guna mencapai tujuan organisasi/ lembaga yang telah ditetapkan (Abdurachman et al. 2022). Orang-orang dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung melihat diri mereka sebagai anggota organisasi yang sebenarnya (Indriasih et al., 2022). Pimpinan dengan gaya kepemimpinan strategis menjadi faktor penentu keberhasilan evaluasi kinerja sumber daya manusia tersebut. Pimpinan dengan gaya kepemimpinan strategis mendorong motivasi dan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab, serta loyalitas anggota organisasi (Sajida dan Moeljadi 2018).

Pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening*.

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja prajurit, bermakna bermakna motivasi kerja tidak mampu mempengaruhi kebijakan *green human resource management* terhadap kinerja prajurit. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar sebesar 0,036 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $0,715 < 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,475 > 0,05$.

Green human resource management menggunakan karyawan sebagai pihak pertama yang harus bertindak peduli terhadap keberlanjutan lingkungan dengan melakukan praktik yang nantinya akan menghasilkan suatu efisiensi tinggi. Praktik *green human resource management* dibutuhkan dalam menciptakan sumber daya manusia yang ramah lingkungan (Ahmed et al. 2021).

Banyak literatur mengidentifikasi pendorong motivasi individu untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan di tingkat rumah tangga (Kollmuss dan Agyeman 2018), sementara studi tentang memotivasi karyawan di tempat kerja untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan hampir tidak ditemukan. Banyak peneliti telah menyarankan agar menawarkan penghargaan (pengakuan atau pujian) untuk memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan (Junsheng et al. 2020). Manajemen harus merancang sistem penghargaan untuk memperkuat dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan dan meningkatkan kinerja lingkungan karyawan (Junsheng et al. 2020).

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening*

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja prajurit, bermakna motivasi kerja mampu ikut mempengaruhi pengaruh remunerasi

dalam meningkatkan kinerja prajurit. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien sebesar sebesar 0,178 bernilai positif dengan nilai t-statistik sebesar $2,041 > 1,96$ pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai p-value sebesar $0,042 < 0,05$.

Remunerasi diharapkan dapat menjadi suatu dorongan bagi individu agar mengeluarkan kemampuannya secara maksimal. Tujuan lain dari remunerasi dilakukan guna memenuhi kebutuhan fisiologis masing-masing individu. Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Motivasi di dalam diri individu akan mendorong individu tersebut Semaksimal mungkin untuk mengeluarkan kemampuan yang ada pada dirinya sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja dan output yang dihasilkan. Remunerasi merupakan salah satu faktor yang menjadi motivasi individu untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian remunerasi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu akan menjadi faktor motivasi yang besar pada diri individu yang nantinya membuat individu merasa berkewajiban untuk mengoptimalkan kemampuannya agar kinerja yang dihasilkan baik dan optimal untuk organisasi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, maka diambil beberapa simpulan yaitu *strategic leadership style* berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit, bermakna semakin baik penerapan *strategic leadership style* pimpinan Yonif 407/PK Tegal maka kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal semakin tinggi. *Green human resource management* tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit, bermakna tinggi rendahnya kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal tidak dapat ditentukan oleh penerapan *green human resource management* oleh instansi. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit, bermakna semakin baik kebijakan remunerasi yang ada di Yonif 407/PK Tegal maka kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal akan semakin tinggi. *Strategic leadership style* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, bermakna semakin baik penerapan *strategic leadership style* pimpinan Yonif 407/PK Tegal maka motivasi kerja prajurit Yonif 407/PK Tegal semakin tinggi.

Green human resource management tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, bermakna tinggi rendahnya kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal tidak dapat ditentukan oleh penerapan *green human resource management* yang ada di instansi. Remunerasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, bermakna semakin baik kebijakan remunerasi yang ada di Yonif 407/PK Tegal maka motivasi kerja prajurit Yonif 407/PK Tegal semakin tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit, bermakna semakin tinggi motivasi kerja prajurit

maka kinerja prajurit Yonif 407/PK Tegal semakin tinggi. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *strategic leadership style* terhadap kinerja prajurit, bermakna motivasi kerja mampu ikut mempengaruhi peran *strategic leadership style* dalam meningkatkan kinerja prajurit. Motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja prajurit, bermakna motivasi kerja tidak mampu mempengaruhi kebijakan *green human resource management* terhadap kinerja prajurit. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja prajurit, bermakna motivasi kerja mampu ikut mempengaruhi pengaruh remunerasi dalam meningkatkan kinerja prajurit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, Dudung, Willy Arafah, and Kusnad. 2022. "Effect of *Strategic leadership style* and *Green human resource management* on the Management Performance of Kodam Jaya." *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH* 10(1):219–28. doi: 10.29121/granthaalayah.v10.i1.2022.4485.
- Abid, Sidra. 2020. "The Impact Of *Green human resource management* On Employee's Outcome: Does Environmental Values Moderate?" *PJAE* 17(7):13577–91.
- Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, Arik Prasetya. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Afiah, Nunuy Nur, and Dien Noviany Rahmatika. 2014. "Factors Influencing the Quality of Financial Reporting and Its Implications on Good Government Governance." *International Journal of Business, Economics and Law* 5(1):111–21.
- Agustiningsih, HiqmaNur. 2017. "Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Account Representative Kantor Pelayanan Pajak Area Malang Raya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III." *Disertasi. PROGRAM Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.
- Ahmed, Mansoor, Qiang Guo, Muhammad Asif Qureshi, Syed Ali Raza, Komal Akram Khan, and Javeria Salam. 2021. "Do Green HR Practices Enhance Green Motivation and Proactive Environmental Management Maturity in Hotel Industry?" *International Journal of Hospitality Management* 94(January):102852. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102852.
- Alfiena Ainunnisa, Ditya, and Kussudyarsana - S.E., M.Si., Ph.D. 2022. "Pengaruh Green Human Resources Management Bagi Perilaku Karyawan Terhadap Kualitas Lingkungan Dan Kinerja Lingkungan Di Tingkat Universitas (Studi Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta)." 122.
- Alghamdi, Sami. 2021. "Effect of Green Human Resource Practices on the Employee Performance and Behavior: A Systematic Review." *International Journal of*



Economics, Business and Management Research 5(03):450–64.

- Ali, Yusuf. 2017. “Evaluasi Penggunaan Daftar Penilaian Dalam Rangka Penilaian Kinerja Prajurit TNI.” *Jurnal Riset Uniboss Makassar* 3(6).
- Amrutha, V. N., and S. N. Geetha. 2020. “A Systematic Review on *Green human resource management*: Implications for Social Sustainability.” *Journal of Cleaner Production* 247:119131. doi: 10.1016/j.jclepro.2019.119131.
- Arifah, Anindya Nur, Lisa Nuriyatul Azizah, and Dewi Indriasih. 2022. “Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial.” *JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI (DINAMIKA)* 2(1):49–58.
- Arisman. 2022. “The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance.” *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* 2(5):2389–2404.
- As’ad, Moh. 2019. *Kepemimpinan Efektif Dalam Instansi*. Yogyakarta: Liberty.
- Bahrum, Syazhashah Putra, and Inggrid Wahyuni Sinaga. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun).” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis* 3(2):135–41.
- Baljoon, Reem, Hasnah Banjar, and Maram Banakhar. 2018. “Nurses’ Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review.” *International Journal of Nursing & Clinical Practices* 5(1). doi: 10.15344/2394-4978/2018/277.
- Beck, Ulrich. 2017. *Risk Society: Toward a New Modernity (Theory, Culture and. Society Series)*. London: Sage Publication.
- Cabral, Clement, and Charbel Jose Chiappetta Jabbour. 2020. “Understanding the Human Side of Green Hospitality Management.” *International Journal of Hospitality Management* 88(August):102389. doi: 10.1016/j.ijhm.2019.102389.
- Codori, Mohamad. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Prajurit Pada Pangkalan Tni Angkatan Laut Kendari.” *Sigma: Journal of Economic and Business* 4(1):88–105.
- Darmawan, A. W. 2020. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Lingkup Pemerintah.”
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, Andra, and Anne Putri. 2022. “Pengaruh Remunerasi, Integritas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Pasaman Barat.” *Jurnal Bisnis Kompetif* 1(2):138–46.
- Febyanti, Khansa Nur Agustin. 2022. “Pengaruh Remunerasi Terhadap Peningkatan Kinerja



- Prajurit Pusat Kesenjataan Artileri Medan (Pussenarmed) Anggota TNI AD Di Pussen Armed Cimahi.” *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi Dan Ekonomi* 1(1):56–68.
- Ferdinand, Augusty. 2019. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2020. *25 GRAND THEORY - 25 Teori Besar Ilmu Manajemen Akuntansi Dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis Dan Disertasi)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Greenberg, Jerald. 2019. *Behavior In Organization*. USA: Prentice Hall.
- Gusmão, Julião Freitas. 2018. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Administrasi Di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste.” *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* 23(1):138–53.
- Hartinah, Sitti, Sarwani, Sutoro, and Denok Sunarsi. 2022. *Kepemimpinan Publik Dan Visioner*. Pasaman: Azka Pustaka.
- Hartono, Budi, Suhendar Sulaeman, Inna Nopianna, and Komala Sari. 2019. “Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di RS Paru Gunawan Tahun 2018.” *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* 4(2).
- Hasdiah. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.” *KNAPPPTMA Ke-8* 1–7.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersanti, Dessi Wahyu, and Dien Noviany Rahmatika. 2020. “Analisis Pengaruh Quality Of Work Life, Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter* 5(1).
- Hidayat, Yayat. 2018. “Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di RS Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung.” *Jurnal Ilmiah Administrasi* 3(2).
- Huda, Samsul, and Rahmat Abdullah. 2022. “Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta.” *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung* 9(1):21–30.