

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Komando Operasi Udara II (Koopsud II) merupakan salah satu satuan utama operasi TNI Angkatan Udara yang berada di bawah kendali Komando Operasi Udara Nasional (Koopsudnas), dan bertanggung jawab atas wilayah udara Indonesia bagian tengah. Markas besarnya terletak di Makassar, Sulawesi Selatan. Koopsud II memiliki peran strategis dalam menjaga kedaulatan negara di udara, sekaligus mendukung pertahanan negara di darat dan laut. Tugas pokoknya mencakup pembinaan kemampuan dan kesiapsiagaan operasional seluruh satuan TNI AU dalam jajarannya, serta pelaksanaan berbagai operasi udara baik dalam Operasi Militer Perang (OMP) maupun Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Dalam konteks keamanan dan pertahanan nasional, Koopsud II memainkan peran sebagai penjaga garis depan wilayah udara, terutama dalam pengawasan lintasan strategis di kawasan timur-tengah Indonesia yang rawan akan pelanggaran wilayah, serta memiliki akses langsung ke jalur laut strategis seperti ALKI II dan ALKI III.

Secara historis, Koopsud II memiliki rekam jejak panjang yang mencerminkan proses dinamika dan evolusi organisasi pertahanan udara Indonesia. Awalnya dibentuk pada 15 Juni 1951 melalui penggabungan lima skuadron operasional menjadi sebuah grup tempur yang lebih terpadu. Perubahan nama dan struktur organisasi terus terjadi seiring kebutuhan dan perkembangan

geopolitik, dimulai dari Komando Grup Komposisi (KGK) pada tahun 1954, kemudian menjadi Komando Operasi Angkatan Udara pada 1959, dan berubah menjadi Komando Paduan Tempur Udara (Kopatdara) pada tahun 1976. Setelah mengalami reorganisasi besar dalam tubuh ABRI pada era Orde Baru, nama Koopsud II kembali digunakan secara resmi. Reorganisasi besar kembali terjadi pada 26 Januari 2022 saat Kepala Staf TNI AU meresmikan Koopsudnas sebagai komando pusat operasi udara nasional, yang sekaligus melikuidasi Kohanudnas dan mengintegrasikan Koopsud I, II, III, serta Korpaskhas di bawah satu kendali operasional terpadu.

Dari segi struktur organisasi, Koopsud II membawahi berbagai skadron udara tempur, transportasi, dan intai strategis, termasuk di antaranya Skadron Udara 3 dan 14 (F-16 Fighting Falcon), Skadron Udara 11 (Sukhoi Su-27/Su-30 Flanker), Skadron Udara 15 (T-50i Golden Eagle), dan Skadron Udara 21 (EMB-314 Super Tucano). Selain itu, terdapat beberapa skadron transport dan angkut berat yang memperkuat peran logistik udara. Koopsud II juga memiliki jaringan pangkalan udara strategis yang tersebar di beberapa wilayah, seperti Lanud Sultan Hasanuddin (Makassar), Lanud Iswahjudi (Madiun), Lanud Abdurrahman Saleh (Malang), Lanud Sam Ratulangi (Manado), Lanud El Tari (Kupang), dan Lanud Anang Busra (Tarakan). Keberadaan pangkalan-pangkalan ini tidak hanya menunjang kesiapan operasional pesawat tempur, tetapi juga menjadi basis logistik, intelijen, dan pertahanan udara lapis kedua yang krusial dalam konteks ancaman lintas batas negara.

Dalam hal pertahanan udara dan pengawasan wilayah, Koopsud II mengoordinasikan Komando Sektor Pertahanan Udara Nasional II (Kosekhanudnas II) yang membawahi beberapa satuan radar dan satuan pelaksana pengendalian udara. Beberapa radar utama yang berada di wilayah kerja Koopsud II antara lain terletak di Gorontalo, Balikpapan, Tarakan, Malang, dan Jombang, yang semuanya berperan dalam memantau pergerakan udara di ruang udara nasional. Dalam menjalankan perannya, Koopsud II juga secara rutin menggelar berbagai latihan besar seperti Latihan “Sikatan Daya”, yang bertujuan menguji kesiapsiagaan dan interoperabilitas antar satuan tempur, dukungan, dan komando. Dalam latihan ini, dipertajam juga kemampuan operasi udara taktis, pertempuran udara jarak dekat (dog fight), operasi serangan strategis, dan dukungan logistik udara terpadu.

Koopsud II saat ini dipimpin oleh Marsekal Muda TNI Deni Hasoloan Simanjuntak, yang mulai menjabat pada 18 Oktober 2024, menggantikan pejabat sebelumnya dalam rangka rotasi dan penyegaran organisasi di lingkungan TNI AU. Di bawah kepemimpinannya, Koopsud II terus memperkuat kapasitas kelembagaan, pengembangan sumber daya manusia, serta modernisasi alutsista sebagai bagian dari program transformasi TNI AU ke depan. Dalam menjalankan visinya sebagai "sayap penjaga langit tengah Indonesia", Koopsud II menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme, adaptivitas, dan responsif terhadap perubahan lingkungan strategis global dan regional. Visi ini diperkuat dengan motto “Abhi Bhuti Antarikshe” yang berarti "Keunggulan di Angkasa", mencerminkan orientasi organisasi terhadap supremasi udara dan kesiapan tempur tinggi.

Secara umum, keberadaan Koopsud II sangat vital dalam sistem pertahanan nasional Indonesia. Wilayah tanggung jawabnya meliputi daerah yang memiliki potensi konflik strategis, kepentingan ekonomi lintas batas, dan potensi pelanggaran kedaulatan dari berbagai entitas negara maupun non-negara. Dalam kerangka Koopsudnas, Koopsud II juga bersinergi dengan Koopsud I, Koopsud III, dan Korpaskhas untuk membentuk sistem pertahanan udara nasional yang bersifat menyeluruh, responsif, dan terintegrasi. Dengan dukungan teknologi radar, armada tempur, personel terlatih, serta jaringan logistik yang tersebar, Koopsud II menjadi fondasi utama dari ketahanan udara Indonesia di kawasan tengah nusantara. Objek penelitian ini, dengan demikian, mencerminkan representasi konkret dari dinamika kekuatan udara nasional yang terus beradaptasi dengan tantangan strategis global, regional, dan domestik.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada tabel berikut

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Perempuan	28	70,0%
2	Laki-laki	12	30,0%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar 70,0%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau sebesar 30,0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	20	50,0%
2	31 – 40 Tahun	10	25,0%
3	41 – 50 Tahun	7	17,5%
4	> 50 Tahun	3	7,5%
	Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Dari tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau 50,0%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25,0%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 20 – 30 tahun.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	23	57,5%
2	D-III	2	5,0%
3	D-IV	2	5,0%
4	S1	11	27,5
5	S2	2	5,0%
	Total	40	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Dari tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 23 orang atau sebesar 57,5%, responden lulusan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%, responden dengan pendidikan D4 sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%, responden lulusan S1 sebanyak 11 orang atau 27,5%, dan responden berpendidikan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK.

1.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni profesionalisme, *knowledge sharing*, *work-life balance*, dan kinerja anggota. Berdasar data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para responden anggota Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar hasilnya sebagai berikut:

1. Profesionalisme (X1)

Variabel Profesionalisme dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.4
Sebaran Respon atas Variabel Profesionalisme

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya mengabdikan diri saya pada profesi saya sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kota Surabaya				16	24	4,60
2	Saya bekerja secara mandiri dengan penuh percaya diri			1	17	22	4,53
3	Sata yakin profesi saya saat ini adalah profesi yang				16	24	4,60

	terbaik bagi saya						
Total			1	49	70	4,58	

Sumber : Lampiran 4, 2025

Mengacu pada tabel 4.4, variabel Profesionalisme mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 70 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Profesionalisme mempunyai rata rata sebesar 4,58 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Profesionalisme yang dimiliki anggota dinilai sangat baik.

2. Knowledge Sharing (X2)

Variabel *Knowledge Sharing* dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Respon atas Variabel *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya mempelajari pengetahuan baru baik di dalam instansi saya maupun diluar instansi			1	24	14	4,33
2	Saya ikut memberikan sumbangan pemikiran kepada sesama rekan kerja atau pimpinan saya			1	17	22	4,53
3	Saya membagikan pengalaman dan informasi terkait pekerjaan yang dilakukan kepada sesama rekan kerja atau pimpinan saya			2	22	16	4,35
Total				4	63	52	4,40

Sumber : Lampiran 4, 2025

Mengacu pada tabel 4.5, variabel *Knowledge Sharing* mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 52 tanggapan. Secara keseluruhan variabel *Knowledge Sharing* mempunyai rata rata sebesar 4,40 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan *Knowledge Sharing* yang dijalankan anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

3. *Work-life Balance* (X3)

Variabel *Work-life Balance* dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.6
Sebaran Respon atas Variabel *Work-life Balance*

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya dan berkumpul dengan keluarga			9	16	15	4,15
2	Saya mampu memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi saya dan tidak membawa beban pekerjaan ke rumah			7	18	15	4,20
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan setiap hari		2	12	18	9	3,88
Total			2	28	52	39	4,08

Sumber : Lampiran 4, 2025

Mengacu pada tabel 4.6, variabel *Work-life Balance* mayoritas jawaban responden memiliki skor “4” atau “setuju” sejumlah 52 tanggapan. Secara keseluruhan variabel *Work-life Balance* mempunyai rata rata sebesar 4,08 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan

persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan *Work-life Balance* yang dirasakan oleh anggota dalam organisasi dipersepsikan sudah baik.

4. Kinerja Anggota (Y)

Variabel Kinerja Anggota dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Respon atas Variabel Kinerja Anggota

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Hasil pekerjaan saya sangat memuaskan pimpinan saya				20	20	4,50
2	Saya menyelesaikan seluruh pekerjaan saya sesuai dengan beban kerja saya				14	26	4,65
3	Saya memiliki keterampilan (<i>skill</i>) sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya			2	18	20	4,45
4	Saya bekerja dengan penuh kreativitas			5	15	20	4,38
5	Saya sangat disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang diterapkan di Instansi saya				18	22	4,55
Total				7	85	108	4,51

Sumber : Lampiran 4, 2025

Data tabel 4.7 menyajikan data bahwa variabel Kinerja Anggota mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor “5” atau “sangat setuju” berjumlah 108 jawaban. Secara keseluruhan variabel Kinerja Anggota memiliki rata rata sebesar 4,51 yang berkategori sangat tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti Kinerja Anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

4.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk memahami apakah instrumen tersebut mempunyai kevalidan atau kesahihan. Berdasarkan hasil pengujian, semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi dari nilai probabilitas korelasi Sig. (2-tailed) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel Profesionalisme

Tabel 5.8
Variabel Profesionalisme (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X1.1	0,924	0,000	Valid
X1.2	0,833	0,000	Valid
X1.3	0,806	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa keempat pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Profesionalisme (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Profesionalisme tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel *Knowledge Sharing*

Tabel 5.9
Variabel *Knowledge Sharing* (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X2.1	0,661	0,000	Valid
X2.2	0,821	0,000	Valid
X2.3	0,833	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa keenam pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai *Knowledge Sharing* (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel *Knowledge Sharing* tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel *Work-life Balance*

Tabel 5.10
***Work-life Balance* (X3)**

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X3.1	0,863	0,000	Valid
X3.2	0,911	0,000	Valid
X3.3	0,848	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai *Work-life Balance* (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel *Work-life Balance* tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja Anggota

Tabel 5.11
Variabel Kinerja Anggota (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
Y.1	0,704	0,000	Valid
Y.2	0,782	0,000	Valid
Y.3	0,883	0,000	Valid
Y.4	0,853	0,000	Valid
Y.5	0,797	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kinerja Anggota (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil

dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kinerja Anggota tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 2.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5.12 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Profesionalisme	0,812	3	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i>	0,665	3	Reliabel
<i>Work-life Balance</i>	0,843	3	Reliabel
Kinerja Anggota	0,861	5	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 6

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Profesionalisme $0,812 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Knowledge Sharing* $0,665 >$ dari $0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Work-life Balance* $0,843 >$ dari $0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja Anggota $0,861 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	.96191374	.73450099
Most Extreme	.134	.103
Differences	.077	.099
	-.134	-.103
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS, 2025, lampiran 7

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai t statistic sebesar 0,134 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,069, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan

kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Profesionalisme	.546	1.832
	<i>Knowledge Sharing</i>	.630	1.588
	<i>Work-life Balance</i>	.676	1.479

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025, lampiran 8

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokidastisitas

Tabel 5.15
Uji Heterokedastisitas
Correlations

		Profesionalisme	Knowledge Sharing	Work-life Balance	ABS_RS
Spearman's rho	Profesionalisme	1.000	.601**	.590**	.076
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.640
	N	40	40	40	40
Knowledge Sharing	Profesionalisme	.601**	1.000	.475**	-.052
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.002	.750
	N	40	40	40	40
Work-life Balance	Profesionalisme	.590**	.475**	1.000	-.020
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.	.904
	N	40	40	40	40
ABS_RS	Profesionalisme	.076	-.052	-.020	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.640	.750	.904	.
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025 Lampiran 9

Sesuai tabel 5.15, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, *Work-life Balance* terhadap

Kinerja Anggota secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.286	1.865	
	Profesionalisme	1.006	.164	.587
	<i>Knowledge Sharing</i>	.468	.157	.266
	<i>Work-life Balance</i>	.231	.098	.203

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai

berikut :

$$Y = -.286 + 1,006 X_1 + 0.468X_2 + 0.231X_3$$

Keterangan :

- α = Konstanta
- X_1 = Profesionalisme
- X_2 = *Knowledge Sharing*
- X_3 = *Work-life Balance*
- Y = Kinerja Anggota

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = -0,286

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan

dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah -1.031 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Profesionalisme, *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Anggota sebesar -0,286.

2. β_1 = Koefisien regresi untuk $X_1 = 1,006$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Profesionalisme (X_1) yaitu 1,006 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Profesionalisme (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan *Knowledge Sharing* (X_2) dan *Work-life Balance* (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 1,006.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Profesionalisme (X_1) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 1,006 dengan asumsi bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X_2) dan *Work-life Balance* (X_3) tetap/konstan.

3. β_2 = Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,468$

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Knowledge Sharing* (X_2) yaitu 0,468 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika *Knowledge Sharing* (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Profesionalisme (X_1) dan *Work-life Balance* (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,468.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel *Knowledge Sharing* (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,468, dengan asumsi bahwa variabel Profesionalisme (X_1) dan *Work-life Balance* (X_3) tetap/konstan.

4. β_3 = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,231$

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Work-life Balance* (X_3) yaitu 0,231 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika *Work-life Balance* (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Profesionalisme (X_1) dan *Knowledge Sharing* (X_2) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,231.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel *Work-life Balance* (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,231, dengan asumsi bahwa variabel Profesionalisme (X_1) dan *Knowledge Sharing* (X_2) tetap/konstan.

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* secara simultan terhadap Kinerja Anggota. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.17
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.805	1.001

a. Predictors: (Constant), *Work-life Balance*, *Knowledge Sharing*, Profesionalisme

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,820 atau 82,0% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* secara

bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Anggota adalah sebesar 82,0%. Sedangkan sisanya ($100\% - 82,0\% = 18,0\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

4.2.9 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ tidak terdukung, yang artinya variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kinerja Anggota;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H₀ berhasil ditolak dan H₁ terdukung, yang artinya variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance*, secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Anggota.

Tabel 5.18
Uji t (parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-.153	.473
Profesionalisme	6.120	.000
<i>Knowledge Sharing</i>	2.979	.005
<i>Work-life Balance</i>	2.359	.024

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Profesionalisme sebesar $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota secara parsial adalah signifikan.
2. Uji parsial *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel *Knowledge Sharing* $0,005 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota adalah signifikan.
3. Uji parsial *Work-life Balance* terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel *Work-life Balance* $0,024 > 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Anggota adalah tidak signifikan.

4.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H_0 tidak berhasil ditolak dan H_1 tidak terdukung, yang berarti variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*,

dan *Work-life Balance* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota.

2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05, maka H0 berhasil ditolak dan H1 terdukung, yang berarti variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Anggota. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 5.19
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.343	3	59.448	100.469	.000 ^b
	Residual	18.343	31	.592		
	Total	196.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), *Work-life Balance*, *Knowledge Sharing*, Profesionalisme

Sumber : Pehitungan SPSS, 2024 lampiran 11

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* secara simultan berdampak nyata terhadap Kinerja Anggota. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya Kinerja Anggota tergantung pada seberapa baik Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance* yang dijalankan.

5.2.4 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 5.20
Hasil Uji Koefisien Beta

Model		Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	
	Profesionalisme	0.587
	<i>Knowledge Sharing</i>	0.266
	<i>Work-life Balance</i>	0.203

Ketiga variabel bebas yaitu Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life Balance*, yang berpengaruh paling dominan adalah Profesionalisme karena memiliki nilai *standar coefficients beta* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,587. Variabel *Knowledge Sharing* nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,266 dan Variabel *Work-life Balance* nilai *standar coefficients beta* 0,203.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Profesionalism terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja Anggota Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki anggota, maka akan semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kinerja para Anggota. Sebaliknya, profesionalisme yang buruk atau tidak konsisten dapat menyebabkan performa anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, keberadaan profesionalisme menjadi salah satu faktor penting yang mendorong produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, serta kerjasama yang diberikan oleh anggota di Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2017) dalam *Organizational Behavior*, yang menjelaskan bahwa profesionalisme memiliki peran fundamental dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam suatu institusi. Profesionalisme yang tinggi, yang mencakup nilai-nilai dedikasi, kemandirian, dan kepercayaan kepada profesi, dapat mendorong semangat kerja, sehingga membantu mendukung anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks pertahanan udara, profesionalisme anggota sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang anggota dalam menjalankan tugas-tugasnya khususnya di Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai hasil penelitian sebelumnya. Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja anggota, terutama melalui dukungan manajerial dan komunikasi internal yang efektif. Demikian pula, studi oleh Ichsan, et al (2022) menunjukkan bahwa profesionalisme yang mengedepankan tanggung jawab berdampak signifikan terhadap kinerja Anggota. Parameswari et al, (2020) juga mencatat bahwa profesionalisme yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang secara langsung meningkatkan kinerja tugas anggota.

Dalam konteks Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar, temuan ini menunjukkan bahwa profesionalisme mendukung kinerja anggota. Dengan mengedepankan nilai-nilai profesionalisme kerja, Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar dapat

menciptakan performa yang tinggi bagi para anggota dalam kinerjanya yang bermutu. Hal ini sangat penting terutama dalam menjaga pertahanan udara negara dari ancaman musuh.

5.3.2 Pengaruh *Knowledge Shareing* terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja Anggota diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara *knowledge sharing* dengan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh anggota di Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *knowledge sharing* yang dimiliki Anggota, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menegaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan salah satu variabel penting yang dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori perilaku organisasi Luthans (2016) yang menjelaskan perilaku berbagai pengetahuan dalam organisasi dapat mendukung kemajuan anggota organisasi. Selain itu, teori perilaku organisasi juga mendukung temuan ini, di mana *knowledge sharing* yang berjalan baik dapat meningkatkan semangat kerja individu. Dalam konteks organisasi pertahanan militer, berbagi pengetahuan sangat penting untuk menciptakan anggota yang berwawasan luas, produktif dan berkinerja tinggi.

Dukungan terhadap temuan ini juga datang dari berbagai penelitian terdahulu. Suyanto, et al (2023) menemukan bahwa *knowledge sharing* yang kuat secara signifikan meningkatkan kinerja anggota. Sementara itu, Yuniarti, et al

(2023), mengidentifikasi bahwa *knowledge sharing* memiliki peran penting dalam mendorong anggota untuk bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Aulia (2016), Saputro (2018), dan Aristanto (2017), juga membuktikan bahwa *knowledge sharing* memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja Anggota, terutama dalam hal ketekunan, kedisiplinan, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, temuan empiris ini memperkuat kesimpulan bahwa *knowledge sharing* adalah determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Dalam konteks Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar, hasil ini menunjukkan bahwa sebagai organisasi pertahanan militer udara, upaya untuk menumbuhkan *knowledge sharing* Anggota merupakan hal yang krusial dalam membangun fondasi kinerja yang berkualitas. Mengingat organisasi ini merupakan organisasi militer yang harus selalu siap dalam setiap situasi dan kondisi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan performa anggota dalam jangka pendek, tetapi juga memperkuat loyalitas dan stabilitas anggota dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen *knowledge sharing* perlu menempatkan kebijakan penguatan *knowledge sharing* sebagai prioritas strategis dalam mendukung peningkatan mutu kerja.

5.3.3 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat ditegaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota di Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, yang berarti bahwa semakin baik *work-life*

balance ada pada diri Anggota, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. *Work-life balance* yang efektif berperan penting dalam menjaga kesiapan fisik dan mental anggota. Buruknya *work-life balance* sebaliknya dapat menyebabkan rendahnya kesiapan fisik dan mental anggota dalam menjalankan tugas.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh konsep Robbins (2017) yang menekankan bahwa *work-life balance* yang dimiliki anggota organisasi adalah salah satu pilar utama dalam menciptakan kinerja yang efektif. Menurut Robbins (2017), *work-life balance* yang baik mampu meningkatkan kesiapan fisik dan mental anggota, serta mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pertahanan udara, *work-life balance* anggota akan mendukung kesiapsiagaan anggota dalam menerima perintah dalam segala situasi dan kondisi. Oleh karena itu, *work-life balance* merupakan instrumen penting untuk menjaga fisik dan mental anggota sekaligus meningkatkan kualitas kerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Lukmiati, et al (2020), dan Aisyah, et al (2023), menunjukkan bahwa *work-life balance* anggota dapat meningkatkan kesiapan anggota dalam menjalankan tugas. Begitu pula Hasugian, et al (2023), dan Dwitanti, et al (2023) menemukan bahwa *work-life balance* anggota berdampak langsung terhadap kinerja anggota dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, *work-life balance* yang baik menjadi indikator penting dalam sistem kerja organisasi militer, yang mengandalkan fisik dan mental anggotanya dalam menjaga keselamatan negara melalui pertahanan udara.

Dalam konteks Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* yang efektif merupakan kebutuhan mendesak dan strategis. Sebagai organisasi militer, kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan hidup anggota sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pertahanan negara. *Work-life balance* anggota yang baik dapat mencegah kesalahan kerja, mempercepat kerja, dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar perlu secara aktif menjaga *Work-life balance* anggota melalui berbagai upaya yang mendukung keseimbangan antara tugas dan kehidupan anggota.

5.3.4 Pengaruh Profesionalisme, *Knowledge Sharing*, dan *Work-life balance* secara Simultan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik melalui uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme, *knowledge sharing*, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota di Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa keempat variabel bebas tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja Anggota terbukti diterima. Temuan ini mengandung makna bahwa keseluruhan profesionalisme, *knowledge sharing*, dan *work-life balance*, berperan penting dan saling melengkapi dalam mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Jika salah satu dari ketiga aspek ini tidak berjalan dengan baik, maka potensi menurunnya kinerja Anggota menjadi lebih besar.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pendekatan integratif dalam teori perilaku organisasi, yang menekankan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam suatu institusi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk profesionalisme, *knowledge sharing*, dan *work-life balance*. Ketiga elemen tersebut membentuk ekosistem kerja yang saling terhubung dan menentukan bagaimana Anggota merespons tugas, tekanan, serta tuntutan tugas negara. Robbins dan Judge (2017) menyebut bahwa kinerja tinggi hanya bisa dicapai bila sistem organisasi mendukung profesionalisme, *knowledge sharing*, dan *work-life balance*. Maka, sinergi antara ketiga variabel ini merupakan landasan penting bagi keberhasilan rumah sakit.

Hasil ini diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu. Sarinah (2020), dan Rahmadani, et al (2023), Suyanto, et al (2023), dan Yuniarti, et al (2023), serta Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al (2023), menyimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut berdampak pada kinerja anggota. Ketiga variabel ini secara bersama-sama memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja Anggota.

Dalam konteks Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar, temuan ini menjadi dasar penting bagi perumusan kebijakan manajerial yang holistik. Sebagai organisasi militer, upaya meningkatkan kinerja Anggota tidak cukup hanya dengan memperbaiki satu aspek tertentu, melainkan harus dilakukan secara simultan pada profesionalisme, *knowledge sharing*, dan *work-life balance*. Penguatan nilai-nilai kerja yang adaptif dan profesional, budaya berbagi pengetahuan, dan menjaga keseimbangan antara tugas dan kehidupan pribadi anggota akan menjadi strategi kunci dalam menciptakan

lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, sinergi ketiga variabel ini harus menjadi fokus utama dalam pengembangan kapasitas institusional dan peningkatan mutu kerja di Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar.

5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik melalui analisis koefisien beta, diketahui bahwa variabel Profesionalisme memiliki nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu *knowledge sharing*, dan *work-life balance*. Hal ini menandakan bahwa profesionalisme merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja Anggota di Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat variabel dominan dalam model regresi diterima, dan profesionalisme diidentifikasi sebagai faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Artinya, setiap peningkatan dalam motivasi kerja akan memberikan kontribusi paling besar terhadap perubahan positif pada kinerja Anggota dibandingkan variabel lainnya.

Secara teoritis, hasil ini relevan dengan perilaku organisasi yang menekankan bahwa profesionalis memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Dalam kerangka kerja organisasi, profesionalisme merupakan faktor penting untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas secara optimal. Profesionalisme berdampak besar terhadap performa kerja. Maka, tidak mengherankan jika profesionalisme menjadi faktor paling dominan karena ia berfungsi sebagai motor penggerak perilaku produktif

dalam lingkungan kerja organisasi militer yang menuntut ketepatan dan kecepatan kerja .

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan konsistensi pengaruh dominan profesionalisme terhadap kinerja Anggota. Penelitian Amin (2021) menyatakan bahwa profesionalisme memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk perilaku kerja. Profesionalisme lebih signifikan pengaruhnya dibanding variabel yang lain dalam mendorong kinerja Anggota.

Dalam konteks Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar, temuan ini memberikan arahan strategis yang penting bagi manajemen dalam upaya peningkatan kinerja anggota. Karena profesionalisme menjadi variabel yang paling dominan, maka langkah-langkah yang bersifat memelihara dan meningkatkan profesionalisme perlu menjadi prioritas utama. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan atas kinerja, insentif berbasis capaian, pelatihan pengembangan diri, peningkatan jenjang karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan menghargai kontribusi individu. Dengan memusatkan perhatian pada penguatan profesionalisme, Bagian Perawatan Komando Sektor II Komando Operasi Udara II Makasar dapat mempercepat pencapaian visi, misi, dan sasaran organisasi.