

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PRAJURIT BATALYON ARHANUDRI- 3/YBY KODAM III/SLW**

**INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK MOTIVATION TOWARD SOLDIER'S
PERFORMANCE IN THE 3TH AIR DEFENSE ARTILLERY BATTALION / YBY
KODAM III/SLW**

Muhammad Tandri Subrata¹, R. Djoko Andreas Novalino², Khaerudin³

Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas
Pertahanan

(tandri_subrata025@yahoo.com)

Abstrak -- Batalyon Artileri Pertahanan Udara Ringan 3/YBY merupakan salah satu satuan tempur TNI AD yang memiliki tugas dan kewajiban untuk melakukan pembinaan satuan guna menyiapkan satuan yang siap operasional dan handal serta didukung oleh kinerja prajurit yang optimal dalam rangka mewujudkan tercapainya tugas pokok TNI AD. Namun kenyataan saat ini, kinerja prajurit dipandang belum optimal dan belum sesuai dengan harapan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi dan motivasi kerja. Permasalahan yang diteliti adalah tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit Yonarhanudri-3/YBY Dam III/SLW. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja prajurit Yonarhanudri-3/YBY Dam III/SLW dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan sampel sejumlah 85 orang dari total populasi sejumlah 592 orang yang dipilih secara acak dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling dan rumus slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis distribusi frekuensi dan analisis jalur (path analysis). Pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan data interval. Adapun hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa : pengaruh Kompetensi terhadap kinerja prajurit sebesar 8,9 %, dan pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja prajurit sebesar 56,3 % serta pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja prajurit di Yonarhanudri-3/YBY Dam III/Slw sebesar 56,3 %.

Kata kunci: *kompetensi, motivasi kerja dan kinerja prajurit*

Abstract -- *The 3th Air Defense Artillery Battalion is one of the Army combat units that has the duty and obligation to conduct unit training to prepare units that are ready for operation and reliable and supported by optimal soldier performance in order to realize the achievement of the main tasks of the Indonesian Army. But the current reality, the performance of soldiers is seen as not optimal and not in line with expectations. This condition is influenced by several factors including competence and work motivation. The problems studied were about the influence of competence and work motivation on the performance of Yonarhanudri-3/YBY Dam III/SLW soldiers. The purpose of this study was to analyze the influence of competence and work motivation on the performance of Yonarhanudri-3/YBY Dam III/SLW soldiers using quantitative research methods and involved a sample of 85 people from a*

¹ Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan.

² Program Studi Teknologi Persenjataan, Fakultas Teknologi Pertahanan, Universitas Pertahanan.

³ Program Studi Industri Pertahanan, Fakultas Teknologi Pertahanan, Universitas Pertahanan.

total population of 592 randomly selected using the Proportionate Stratified technique Random Sampling and Slovin Formula. Data analysis in this study uses frequency distribution analysis and path analysis (path analysis). Testing research instruments through validity and reliability testing using interval data. The results obtained from this study show that: the influence of competence on soldier performance was 8,9 %, and the influence of work motivation on soldier performance was 56,3 % and the influence of competence and work motivation on soldier performance in Yonarhanudri-3/YBY Dam III/SLW of 65,2 %

Keywords: competence, work motivation, performance

Pendahuluan

Globalisasi merupakan suatu proses tatanan kehidupan masyarakat yang telah mendunia dan menembus segala lapis kehidupan umat manusia yang seolah-olah tanpa mengenal batas⁴ seperti bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, dan pertahanan keamanan. Persaingan antar Negara di era teknologi dan informasi saat ini menjadi sangat ketat dan kompetitif⁵.

TNI merupakan institusi nasional yang dituntut untuk memiliki jiwa sapta marga dan profesional didalam melaksanakan setiap tugas yang diemban sebagai komponen utama kekuatan pertahanan negara di darat bersama komponen kekuatan pertahanan lainnya yang siap dimobilisasi dan digunakan untuk mewujudkan kesemestaan dalam

menanggulangi setiap ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan NKRI. Oleh karena itu, diharapkan terwujudnya jati diri TNI, yaitu sebagai tentara rakyat, tentara pejuang, tentara nasional dan tentara profesional. Dalam mewujudkan gelar kekuatan TNI yang profesional, Panglima TNI menetapkan 11 program prioritas pembangunan TNI antara lain adalah pengembangan sistem pengelolaan sumber daya manusia TNI yang berbasis Kompetensi⁶. Atas dasar kebijakan Panglima TNI tersebut, Bapak Kasad dalam menyiapkan pembinaan kekuatan prajurit TNI AD melalui pembinaan latihan yang bertahap, bertingkat dan berlanjut. Diharapkan dapat mewujudkan prajurit TNI AD yang berdisiplin, jago perang, jago tembak, jago bela diri dan memiliki fisik yang prima⁷.

⁴ Jamli, Edison dkk. Kewarganegaraan. 2005. Jakarta: Bumi Akasara Hal 100

⁵ Pradana, Ryan Sains dan Teknologi 2. 2009. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama Hal 86

⁶ Kebijakan Panglima TNI Marsekal TNI Hadi Tjahyanto tentang program prioritas pembangunan TNI pada Rapim TNI 2018 di Mabes TNI Cilangkap, tanggal 12 Januari 2018 <https://tنيad.mil.id/index.php/2018/01>

⁷ Sesuai isi pengarahannya Kasad Jenderal TNI Mulyono tentang kualitas prajurit TNI AD yang ingin dibangun dan dicapai, ketika memberikan pengarahannya kepada 1500 prajurit, PNS dan anggota Persit Kodam II/Swj, Kamis, 16 Juni 2016 di Mako Batalyon Arhanud 12/SBP Km 15, Serong-Muba,

Kompetensi memberikan beberapa dampak, baik positif maupun negatif⁸. Dampak positif kompetensi mampu meningkatkan persaingan secara sehat mulai dari : 1) Kemauan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan setiap individu pada bidangnya masing-masing semakin meningkat sehingga berdampak pada hasil kinerja yang semakin baik; 2) sumber daya manusia (SDA) yang memiliki kualitas menempati jabatan dan posisi yang sesuai dengan bidang kemampuannya yang berakibat pada tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan maksimal; 3) semakin tingginya pengakuan dari masyarakat akan pentingnya kemampuan dan ketrampilan yang harus dimiliki agar dapat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan; 4) meningkatkan latar belakang pendidikan dari seluruh lapisan masyarakat; 5) Kreativitas semakin individu semakin tinggi untuk menghasilkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru untuk mengembangkan organisasi itu sendiri.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan

gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal⁹. 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. Rendahnya motivasi kerja pada anggota merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial.

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

<https://tniad.mil.id/index.php/2016/06/kasad-prajurit-harus-disiplin-jago-perang-tembak-bela-diri-dan-fisik-prima/>

⁸ Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga Hal 145.

⁹ Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences , 293-298.

semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk itu motivasi kerja Prajurit TNI AD perlu dibangkitkan agar dapat mencapai prestasi kerja terbaik, semakin tinggi motivasi kerja Prajurit TNI AD dalam bekerja maka efektifitas pelaksanaan tugas pokok satuan yang dihasilkan pun tinggi. Saat ini sebagian besar Prajurit TNI AD sudah dapat bekerja dengan baik sesuai norma yang pada akhirnya sangat membantu dalam mencapai tugas pokok satuan.

Pentingnya kompetensi ini berdasarkan kenyataan bahwa selama ini, permasalahan umum prajurit di Satuan Yonarhanudri-3/YBY Kodam III/SLW diantaranya adalah kompetensi profesionalnya yang masih belum memenuhi standar yang diharapkan. Satuan Yonarhanudri-3/YBY Kodam III/SLW merupakan satuan yang membutuhkan kompetensi yang tinggi dari setiap personel karena tingkat kebutuhan dan penguasaan alat utama sistem persenjataan (alutsista) yang berteknologi tinggi. Hal ini juga terkait dengan ruang lingkup tugas yang sangat luas sehingga menuntut kinerja dari setiap personel untuk mampu memberikan hasil kerja terbaik demi pencapaian kinerja

pelaksanaan tugas pokok prajurit di Yonarhanudri-3/YBY Kodam III/SLW.

Dalam upaya menciptakan kinerja Prajurit TNI AD, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai efektifitas pelaksanaan tugas pokok satuan. Kondisi yang belum ideal masih ada di beberapa satuan jajaran TNI AD dimana masih ada Prajurit TNI AD yang tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari hal ini dapat 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, selain itu masih adanya sebagian Prajurit yang melanggar baik disiplin maupun pidana. 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.

Pembahasan

Penelitian kali ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif, dimana data yang diperoleh dikumpulkan dari hasil pengisian kuesioner/angket, diolah, dan dianalisis dengan metode statistika terutama untuk rekapitulasi jawaban responden tentang kepemimpinan dan Prestasi Oramil guna kesiapan satuan kemudian diinterpretasikan.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan uji hipotesis. Penolakan suatu hipotesis berarti menyimpulkan bahwa hipotesis itu salah, sedangkan menerima hipotesis semata-mata mengimplikasikan bahwa tidak ditemukan bukti untuk mempercayai sebaliknya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan¹⁰. Adapun komposisi populasi dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

¹⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Bandung: CV. Alfabeta, 2015) p.137.

Tabel 1. Komposisi Populasi Penelitian

Golongan	Jumlah
Perwira	32 Orang
Bintara	104 Orang
Tamtama	356 Orang
Total	592 Orang

Sumber: Nominatif Personel Yonarhanudri-3/YBY

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel dengan terlebih dahulu membuat penggolongan atau pengelompokan populasi menurut karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018: 81). Penelitian ini mengambil sampel prajurit di Yonarhanudri-3/YBY Dam III/SLW berdasarkan pada komposisi golongan perwira, Bintara dan Tamtama.

Tabel 2. Sampel Penelitian

GOLONGAN	JUMLAH SAMPEL
Perwira	6
Bintara	18
Tamtama	61
Total	85

Sumber : Olahan Peneliti, 2018

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh prajurit, baik kuantitas maupun kualitas dalam satuan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya antara lain: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, penggunaan waktu, kerjasama terdiri dari 14 item pertanyaan

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk kriteria efektif dan/atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi yang dihadapi.

Dengan indikatornya antara lain: pengetahuan dan ketrampilan, sikap terdiri dari 10 item pertanyaan.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Dengan indikator sebagai berikut: Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Menurut Sugiyono (2015, p.7) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif maka dapat dilakukan dengan cara Kuesioner (Angket), observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, dengan teknik:

a. Teknik Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2015, p.145) Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek penelitiannya. Instrumen yang digunakan dengan cara mengadakan pengamatan. Tujuan dari

pelaksanaan obeservasi ini adalah untuk melakukan pengukuran terhadap kepemimpinan dan Kinerja di Yonarhanudri-3/YBY, maka peneliti dapat menilai kesesuaian antara penerapan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Prajurit.

b. Teknik Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2015, p.142) teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam angket/kuesioner yang dibagikan untuk setiap variabel penelitian ini berisi sejumlah pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan jawaban berupa kata Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk itu dilaksanakan analisa data dengan menggunakan pengujian antara lain:

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui bahwa distribusi penyampelan data yang digunakan telah berdistribusi normal akan digunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik menggunakan

grafik histogram dan *normal probability plot*. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data akan mengikuti garis diagonal. Sebagai pelengkap analisis grafik disertakan uji statistik dengan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov Test* dalam program SPSS. Hal ini untuk membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, hasil analisis ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai kritisnya. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

b. Uji Linieritas. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada program SPSS 24 dengan menggunakan *Test for Linierity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai

hubungan yang linier bila signifikansi (*linierity*) kurang dari 0,05.

- c. Uji Regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi Kerja

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kompetensi

b_2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

- d. Pengujian Hipotesis. Setelah mengumpulkan dan mengelolah data, bahan pengujian hipotesis, tentu akan sampai kepada suatu kesimpulan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Didalam menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis, maka hipotesis alternative (H_a) diubah menjadi hipotesis nol (H_0).

- 1) Uji Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan “ R^2 ” pada

prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Jadi koefisien determinasi sebenarnya mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase, yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Jika nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Atau dengan kata lain, nilai yang kecil berarti kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaiknya apabila nilai semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji Statistik F. Untuk menguji hipotesis digunakan uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan atau model regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam merumuskan hipotesis nol untuk uji nilai statistik F, yaitu :

Ho : $\beta = 0$, artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelasan variabel dependen

Ha : $\neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3) Uji Statistik T. Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis dalam satu sampel, apakah satu nilai yang merupakan hipotesis yang kita ajukan berbeda secara nyata dengan nilai rata-rata dalam sebuah sampel. Dalam merumuskan hipotesis nol untuk uji statistik T yaitu :

Ho : tidak ada perbedaan antara nilai hipotesis dengan nilai rata-rata sampel.

Ha : terdapat perbedaan antara nilai hipotesis dengan nilai rata-rata sampel.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan, yaitu :

Ho diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikan 0,05.

Ha diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan 0,05.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis statistika dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama: pengujian pengaruh langsung positif Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y).

Ho : $\beta_{yx1} \leq 0$

H1 : $\beta_{yx1} > 0$

b. Hipotesis kedua: pengujian pengaruh langsung positif Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ho : $\beta_{yx2} \leq 0$

H1 : $\beta_{yx2} > 0$

c. Hipotesis ketiga: pengujian pengaruh langsung positif Variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ho : $\beta_{yx2x1} \leq 0$

H1 : $\beta_{yx2x1} > 0$

Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas item. Adapun syarat menurut Sugiyono (2013:173) harus memiliki kriteria sebagai berikut:

a) Jika $r \geq 0,30$, maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah valid

b) Jika $r \leq 0,30$, maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Adapun hasil uji validitas kuesioner kedua variable yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. Kompetensi Prajurit

Correlations		Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	.655
X1_2	Pearson Correlation	.622
X1_3	Pearson Correlation	.734
X1_4	Pearson Correlation	.631
X1_5	Pearson Correlation	.619
X1_6	Pearson Correlation	.568
X1_7	Pearson Correlation	.697
X1_8	Pearson Correlation	.748
X1_9	Pearson Correlation	.782
X1_10	Pearson Correlation	.772

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2018

Tabel 4. Motivasi Kerja

Correlations		Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	.469
X2_2	Pearson Correlation	.306
X2_3	Pearson Correlation	.382
X2_4	Pearson Correlation	.676
X2_5	Pearson Correlation	.743
X2_6	Pearson Correlation	.533
X2_7	Pearson Correlation	.620
X2_8	Pearson Correlation	.566
X2_9	Pearson Correlation	.817
X2_10	Pearson Correlation	.766
X2_11	Pearson Correlation	.603
X2_12	Pearson Correlation	.628
X2_13	Pearson Correlation	.740
X2_14	Pearson Correlation	.605
X2_15	Pearson Correlation	.631
X2_16	Pearson Correlation	.562
X2_17	Pearson Correlation	.632
X2_18	Pearson Correlation	.740
X2_19	Pearson Correlation	.688
X2_20	Pearson Correlation	.718

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2018

Tabel 5. Kinerja

Correlations		Total_Y
Y1	Pearson Correlation	.601
Y2	Pearson Correlation	.452
Y3	Pearson Correlation	.477
Y4	Pearson Correlation	.693
Y5	Pearson Correlation	.454
Y6	Pearson Correlation	.388
Y7	Pearson Correlation	.571
Y8	Pearson Correlation	.578
Y9	Pearson Correlation	.633
Y10	Pearson Correlation	.618
Y11	Pearson Correlation	.663
Y12	Pearson Correlation	.708
Y13	Pearson Correlation	.535
Y14	Pearson Correlation	.650

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi yang disajikan melalui tabel diatas terlihat bahwa seluruh instrument penelitian menunjukkan hasil yang valid, dimana nilai koefisien validitas masing-masing instrumen lebih besar dari R kirits sebesar 0,3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik..Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Cronbach's-Alpha* diperoleh hasil uji reliabilitas kuesionermasing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 6. Kompetensi Prajurit

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 7. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	20

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 8. Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Ket
(X1)	0.873	0.6	Reliabel
(X2)	0.908	0.6	Reliabel
(Y)	0.825	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner penelitian kompetensi prajurit, motivasi kerja prajurit, dan kinerja lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian kompetensi prajurit, motivasi kerja prajurit, dan kinerja sudah memberikan hasil yang konsisten. Nilai Cronbach Alpha skor menunjukkan nilai 0.825 diatas nilai minimum 0.6 sehingga reliabel. Nilai korelasi *pearson product moment* seluruh item pertanyaan

menunjukkan nilai r diatas 0.213 sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Asumsi klasik yang diuji terdiri dari empat pengujian, antara lain uji uji normalitas, multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

1) Uji Normalitas Data. Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui analisis statistik. Untuk dapat lebih memastikan, selanjutnya digunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* pada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal (Ghozali, 2011:165).

Tabel 10. Nilai Probabilitas Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95792393
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.557

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah sebesar 0.792 dengan nilai probabilitas sebesar 0.557. Dikarenakan nilai probabilitas hasil estimasi lebih besar dari taraf nyata signifikansi yang ditetapkan ($0.557 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data *unstandardized residual* telah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi ada atau tidaknya korelasi kuat antar variabel bebas, di mana adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas mengindikasikan bahwa penggunaan variabel-variabel bebas di dalam model regresi tidak efisien. Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat hasil estimasi nilai VIF masing-masing variabel bebas untuk uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 11. Nilai VIF Uji Multikolinieritas

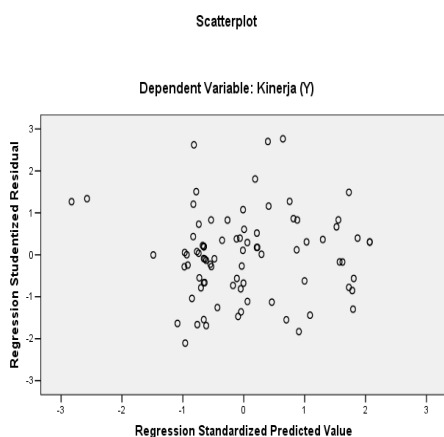
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Prajurit (X1)	.820	1.219
	Motivasi Kerja Prajurit (X2)	.820	1.219

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Hasil estimasi nilai VIF yang disajikan melalui tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas bernilai di bawah nilai kritis sebesar 10, yakni Kompetensi Prajurit (X_1) = 1.219, dan Motivasi Kerja Prajurit (X_2) = 1.219. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil estimasi menggunakan bantuan aplikasi program SPSS yang disajikan melalui gambar *scatterplot* berikut akan menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas melalui analisis grafik.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah penulis, 2018

Berdasarkan *scatterplot* di atas terlihat bahwa distribusi data *residual* tidak membentuk pola-pola tertentu, tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat dari gejala heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

4) Uji Linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang dibentuk sudah sesuai atau tidak. Fungsi yang digunakan, apakah dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear kuadrat atau kubik. Sehingga dapat diketahui informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Metode yang digunakan untuk mengetahui linearitas pada model empiris salah satunya adalah menggunakan uji Durbin Watson dengan membuat 2 persamaan yaitu $Y = a + X_1 + X_2$, dan $Y = a + X_1 + X_2 + X_1^2 + X_2^2$. Kriteria pengujian adalah jika nilai D-W model utama berada pada daerah autokorelasi positif, maka spesifikasi model persamaan utama adalah salah, atau *misspecification*. Berikut disajikan hasil uji linearitas menggunakan program SPSS sebagai berikut.

Tabel 12 . Nilai Durbin Watson Model Utama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.652	.644	4.00590	1.964

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 13. Nilai Durbin Watson Model Kuadrat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.644	4.00505	1.953

a. Predictors: (Constant), X2_Kuadrat, X1_Kuadrat, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 13 hasil uji linearitas menunjukkan angka Durbin Watson sebesar 1.964 untuk model utama dan sebesar 1.953 untuk model kuadrat, nilai ini akan dibandingkan dengan tabel DW dengan jumlah observasi (n)=85, jumlah variabel penelitian (k)=2 dan tingkat signifikansi 0,05 di dapat nilai di 1.60 dan nilai du=1.70. Oleh karena DW modek utama lebih besar dari model kedua serta berada di daerah kurang dari nilai du=1.70 dan 4-du = 2.30. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif dan spesifikasi model yang terbentuk adalah linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

a = Bilangan konstanta

b₁ = Koefisien regresi Kompetensi

b₂ = Koefisien regresi Motivasi Kerja

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS diperoleh output hasil perhitungan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 14. Nilai Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.794	3.028		2.574	.012
	Kompetensi Prajurit (X1)	.219	.086	.183	2.541	.013
	Motivasi Kerja Prajurit (X2)	.447	.045	.713	9.919	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Dari output di atas diketahui nilai *intercept* dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.794 + 0.219 X_1 + 0.447 X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 7.794 artinya jika variabel-variabel Kompetensi Prajurit (X₁) dan Motivasi Kerja Prajurit (X₂) bernilai nol (0), maka

Kinerja (Y) akan bernilai 7.794 satuan, dengan demikian dapat diketahui bahwa garis-garis regresi memotong sumbu Y pada titik 7.794.

$b_1 = 0.219$ artinya jika Kompetensi Prajurit (X_1) meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.219 satuan.

$b_2 = 0.447$ artinya jika Motivasi Kerja Prajurit (X_2) meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.447 satuan.

Pengujian Hipotesa

1) Koefisien Korelasi dan Determinasi

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat *output* hasil estimasi koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Parsial

Model	Standard Coefisien	Correlaations
	Beta	Zero order
Kompetensi (x1)	.183	.485
Motivasi Kerja (x2)	.713	.791

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

X_1 terhadap Y = $0,183 \times 0,485 = 0,089 = 8,9\%$

X_2 terhadap Y = $0,713 \times 0,791 = 0,563 = 56,3\%$

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 8,9 % terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 56,3 % terhadap Kinerja.

Tabel 16. Nilai Koefisien Korelasi *Product Moment*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.644	4.00590

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Prajurit (X_2), Kompetensi Prajurit (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.808. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria obyektif sebagai berikut.

Setelah diketahui nilai koefisien korelasi, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0.808)^2 \times 100\% \\ &= 65.2\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai KD sebesar 65.2% yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Prajurit (X_1) dan Motivasi Kerja Prajurit (X_2) secara simultan, memberikan kontribusi sebesar

65.2% dalam mempengaruhi Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 34.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

2) Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis uji:

$H_0 \rightarrow b_{YX_i} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Prajurit (X_1) dan Motivasi Kerja Prajurit (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y);

$H_1 \rightarrow b_{YX_i} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Prajurit (X_1) dan Motivasi Kerja Prajurit (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Statistik uji:

Uji F pada taraf signifikansi (α) = 5%.

Kriteria uji:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$; atau

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 17. Nilai F_{hitung} Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2469.814	2	1234.907	76.954	.000 ^b
	Residual	1315.874	82	16.047		
	Total	3785.688	84			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Prajurit (X2), Kompetensi Prajurit (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018
Berdasarkan tabel di atas, diperoleh

nilai F_{hitung} sebesar 76.954. Nilai ini

kemudian akan dibandingkan dengan nilai F pada tabel distribusi F. Untuk $\alpha = 5\%$, $df_1 = k = 2$, dan $df_2 = n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 82$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.108.

3) Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis uji:

a) $H_0 \rightarrow b_{YX_1} = 0$ Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y);

$H_1 \rightarrow b_{YX_1} \neq 0$ Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y).

b) $H_0 \rightarrow b_{YX_2} = 0$ Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y);

$H_1 \rightarrow b_{YX_2} \neq 0$ Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Statistik uji:

Uji t pada taraf signifikansi (α) = 5%.

T Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$; atau

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 18. Nilai t_{hitung} Uji Hipotesis Parsial

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model		B		Beta		
1	(Constant)	7.794	3.028		2.574	.012
	Kompetensi Prajurit (X1)	.219	.086	.183	2.541	.013
	Motivasi Kerja Prajurit (X2)	.447	.045	.713	9.919	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018
Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi Prajurit (X_1) sebesar 2.541 dan Motivasi Kerja Prajurit (X_2) sebesar 9.919. Nilai-nilai t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t . Dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = n - k - 1 = 85 - 2 - 1 = 82$ diperoleh nilai t_{tabel} dari tabel distribusi t untuk pengujian satu pihak sebesar 1.664.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada subbab sebelumnya mengenai pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja, pengisian angket yang dilakukan oleh Personel Yonarhanudri-3/YBY. Dari data yang didapat, pada variabel Kompetensi Prajurit Indikator pengetahuan, sebagian besar responden menjawab 'setuju' atau 'sangat setuju'. Pada indikator X1.1 50.59% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator X1.2 52.94% responden menjawab 'setuju' dan pada indikator X1.3 54.12% responden menjawab 'setuju'. Indikator X1.1 mempunyai nilai total 89.41%. Dengan kata lain, prajurit memiliki dasar pengetahuan

yang luas berdasarkan akademik dan pengalaman tugas. X1.2 mempunyai nilai total 88.00%. Dengan kata lain, prajurit selalu mengikuti perkembangan situasi dan kondisi, sehingga berusaha untuk bertanya agar menambah pengetahuan dihadapkan tugas pokok. X1.3 mempunyai nilai total 89.18%. Dengan kata lain, prajurit mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya karena didukung oleh pengetahuan yang dimiliki. Dengan kata lain, prajurit telah memiliki pengetahuan yang baik. Nilai total dari X1.1 sampai X1.3 menggambarkan bahwa pengetahuan pada kompetensi prajurit dilakukan dengan benar. Sebagian besar prajurit di satuan menilai upaya pemenuhan individu cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari X1.1 sampai X1.3 sebesar 88.86%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari indikator upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain prajurit memiliki kompetensi yang baik dalam hal pengetahuan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk indikator Ketrampilan, pada indikator X1.4 61.18% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator X1.5 56.47% responden menjawab 'setuju'. Dan pada

indikator X1.6 76.47% responden menjawab 'setuju'. Indikator X1.4 mempunyai nilai total 87,29%. Dengan kata lain, prajurit memiliki keterampilan yang sesuai dengan jabatan dan pangkat yang didapat dari akademik maupun pengalaman tugas. X1.5 mempunyai nilai total 88.24%. Dengan kata lain, prajurit selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri, melalui berbagai upaya yang dapat dilakukan. Dan pada indikator X1.6 mempunyai nilai total 83.29%. Dengan kata lain, prajurit miliki tingkat keterampilan yang sudah sesuai dengan kebutuhan satuan, dihadapkan dengan pangkat/ jabatan yang diemban. Nilai total dari X1.4 sampai X1.6 menggambarkan bahwa keterampilan pada kompetensi prajurit dilakukan dengan benar. Sebagian besar prajurit di satuan menilai upaya pemenuhan individu cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari X1.4 sampai X1.6 sebesar 86.27%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari Indikator upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain prajurit memiliki kompetensi yang baik dalam hal keterampilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada indikator Sikap prilaku, X1.7 56.47% responden menjawab 'sangat setuju'. X1.8 49.41% responden menjawab 'setuju. X1.9 50.59% responden menjawab 'setuju'. Dan pada indikator X1.10 50.59% responden menjawab 'sangat setuju'. indikator X1.7 mempunyai nilai total 91.29%. Dengan kata lain, prajurit senantiasa berperilaku sesuai dengan Sapta Marga maupun Sumpah Prajurit baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pelaksanaan tugas. Indikator X1.8 mempunyai nilai total 88.71%. Dengan kata lain, prajurit selalu tepat waktu dalam melaksanakan kegiatan di lingkungan satuan. Indikator X1.9 mempunyai nilai total 84.41%. Dengan kata lain, prajurit mengikuti aturan dengan baik yang ada dilingkungan satuan, maupun aturan diluar satuan. Dan pada item X1.10 mempunyai nilai total 89.88%. Dengan kata lain, prajurit berperilaku baik dihadapkan pada Komandan Atas, rekan sejawat maupun kepada masyarakat sipil. Nilai total dari X1.7 sampai X1.10 menggambarkan bahwa kompetensi prajurit pada sikap dilakukan dengan benar. sebagian besar prajurit di satuan menilai upaya pemenuhan individu cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari X1.7 sampai X1.10 sebesar

89.82%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari indikator upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain prajurit memiliki kompetensi yang baik dalam hal sikap sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Tidak dapat dipungkiri saat ini Kinerja sangat dipengaruhi dari bagaimana Kompetensi anggota di Yonarhanudri-3/YBY. Kompetensi Prajurit pada satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW berdasarkan tanggapan responden tergolong tinggi. Sumbangan terbesar diberikan oleh sikap sebesar 89.82%. Sumbangan terendah diberikan oleh keterampilan sebesar 86.27%. Secara keseluruhan kompetensi prajurit pada satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW tergolong tinggi.

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai thitung variabel X_1 berada pada daerah penolakan H_0 ($2.541 > 1.664$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kompetensi Prajurit (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Selanjutnya, Kompetensi (X_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 8,9 % terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada subbab Sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja, pengisian angket yang dilakukan oleh Personel Yonarhanudri-3/YBY.

Dari data yang didapat, pada variabel Motivasi Kerja Prajurit Indikator kebutuhan akan prestasi, sebagian besar responden menjawab 'setuju atau 'sangat setuju'. Pada indikator $X_{2.1}$ 57.65% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator $X_{2.2}$ 36.94% responden menjawab 'kurang setuju'. Pada indikator $X_{2.3}$ 65.88% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator $X_{2.4}$ 60.00% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator $X_{2.5}$ 70.59% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator $X_{2.6}$ 72.94% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator $X_{2.7}$ 63.53% responden menjawab 'setuju' dan pada indikator $X_{2.8}$ 63.53% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator $X_{2.1}$ mempunyai nilai total 85.88%. Dengan kata lain, prajurit merasa gaji dan tunjangan yang diterima memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. $X_{2.2}$ mempunyai nilai total 63.29%. Dengan kata lain, prajurit merasa bekerja semata-mata hanya mencari upah (uang) untuk menghidupi keluarga. $X_{2.3}$ mempunyai nilai total 77.65%. Dengan kata lain, prajurit merasa

penghasilan yang terima sudah dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. X2.4 mempunyai nilai total 84.47%. Dengan kata lain, prajurit merasa satuan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan. X2.5 mempunyai nilai total 82.35%. Dengan kata lain, prajurit merasa diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh Atasan. X2.6 mempunyai nilai total 80.47%. Dengan kata lain, prajurit merasa dalam melakukan pekerjaan sering melakukan improvisasi dan inovasi untuk membantu mempercepat pekerjaan. X2.7 mempunyai nilai total 86.35%. Dengan kata lain, prajurit merasa bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab. Dan X2.8 mempunyai nilai total 81.18%. Dengan kata lain, prajurit merasa tugas yang dibebankan dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier. Nilai total dari X2.1 sampai X2.8 menggambarkan bahwa kebutuhan akan prestasi pada motivasi kerja prajurit dilakukan dengan benar. Sebagian besar prajurit di satuan menilai upaya pemenuhan individu cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari X2.1 sampai X2.8 sebesar 80.24%. Nilai ini senada dengan klasifikasi

nilai total baik item dan responden dari indikator upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain prajurit memiliki motivasi kerja yang baik dalam hal kebutuhan akan prestasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada indikator X2.9 68.24% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator X2.10 63.53% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator X2.11 57.65% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator X2.12 68.24% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator X2.13 69.41% responden menjawab 'setuju'. Pada indikator X2.14 68.24% responden menjawab 'setuju'. Dan pada indikator X2.11 64.71% responden menjawab 'setuju'. Indikator X2.9 mempunyai nilai total 84.94%. Dengan kata lain, prajurit merasa bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan. X2.10 mempunyai nilai total 84.94%. Dengan kata lain, prajurit merasa satuan memberikan kenyamanan kerja pada setiap prajurit di lingkungan pekerjaannya. X2.11 mempunyai nilai total 83.29%. Dengan kata lain, prajurit merasa satuan memberikan fasilitas kesehatan bagi prajurit. X2.12 mempunyai nilai total 83.06%. Dengan kata lain, prajurit merasa dihargai apabila mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang lakukan. X2.13

mempunyai nilai total 84.71%. Dengan kata lain, prajurit merasa pekerjaannya diterima oleh teman-teman dalam lingkungan kerja. X2.14 mempunyai nilai total 82.59%. Dengan kata lain, prajurit merasa diakui sebagai prajurit yang layak dihormati. Dan pada indikator X2.15 mempunyai nilai total 86.12%. Dengan kata lain, prajurit merasa memiliki hubungan yang erat dengan semua prajurit. Nilai total dari X2.9 sampai X2.15 menggambarkan bahwa kebutuhan akan afiliasi pada motivasi kerja prajurit dilakukan dengan benar. Sebagian besar prajurit di satuan menilai upaya pemenuhan individu cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari X2.9 sampai X2.15 sebesar 84.24%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari Indikator upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain prajurit memiliki kebutuhan akan afiliasi yang baik dalam hal motivasi kerja prajurit sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada indikator X2.16 50.59% responden menjawab 'sangat setuju'. X2.17 68.24% responden menjawab 'setuju'. X2.18 67.06% responden menjawab 'setuju'. X2.19 74.12% responden menjawab

'setuju'. Dan pada indikator X2.20 63.53% responden menjawab 'setuju'. Indikator X2.16 mempunyai nilai total 89.41%. Dengan kata lain, prajurit merasa dalam melakukan pekerjaan selalu mengusahakan untuk bertindak disiplin. Indikator X2.17 mempunyai nilai total 84.47%. Dengan kata lain, prajurit selalu merasa diberi penghargaan oleh Atasan apabila berprestasi. Indikator X2.18 mempunyai nilai total 82.59%. Dengan kata lain, prajurit merasa selalu bekerja diperlakukan wajar (apa adanya) oleh Atasan. Indikator X2.19 mempunyai nilai total 83.29%. Dengan kata lain, prajurit merasa atasan selalu memberikan nasihat dan simpatik atas persoalan pribadi. Dan pada item X2.20 mempunyai nilai total 83.53%. Dengan kata lain, prajurit merasa Keadilan dan kebijaksanaan Atasan yang berlaku, sangat mempengaruhi pekerjaan. Nilai total dari X2.16 sampai X2.20 menggambarkan bahwa motivasi kerja prajurit pada kebutuhan akan kekuasaan dilakukan dengan benar. Sebagian besar prajurit di satuan menilai upaya pemenuhan individu cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari X2.16 sampai X2.20 sebesar 84.66%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari

indikator upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain prajurit memiliki motivasi kerja yang baik dalam hal kebutuhan akan kekuasaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi Kerja Prajurit pada satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW berdasarkan tanggapan responden tergolong tinggi. Sumbangan terbesar diberikan oleh kebutuhan akan kekuasaan sebesar 84.66%. Sumbangan terendah diberikan oleh prestasi sebesar 80.24%. Secara keseluruhan motivasi kerja prajurit pada satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW tergolong tinggi.

Tidak dapat dipungkiri saat ini Kinerja sangat dipengaruhi dari bagaimana Motivasi Kerja anggota di Yonarhanudri-3/YBY. Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai thitung variabel X_2 berada pada daerah penolakan H_0 ($9.919 > 1.664$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi Kerja Prajurit (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Selanjutnya, Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 56,3 % terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada subbab Sebelumnya mengenai pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja, pengisian angket yang dilakukan oleh Personel Yonarhanudri-3/YBY.

Hasil penelitian diatas adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu: seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja. Dari hasil analisa ditemukan bahwa Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,808 dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 10%. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja, dapat dituangkan dengan rumus $Kinerja = 7,794 + 0,219 Kompetensi + 0,447 Motivasi Kerja + \epsilon$. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,219 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor Kompetensi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,219 skor sesuai persamaan regresi linear berganda. Sedangkan setiap penambahan 1 skor Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,447 skor sesuai persamaan regresi linear berganda. Nilai konstanta sebesar 7,794 menjelaskan bahwa kinerja sebesar 7,794 apabila variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja tetap.

Koefisien regresi Kompetensi 0,219 dapat dijelaskan bahwa Kompetensi

mempunyai pengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,219. Sedangkan Koefisien regresi Motivasi Kerja 0,447 dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,447. Yaitu, jika + meningkat Kinerja akan meningkat. Selanjutnya, Kompetensi dan Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 65,2% terhadap nilai variabel Kinerja sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas maka dapat diketahui secara bersama bahwa menurut hasil penelitian empiris di lapangan diketahui jika Kompetensi dan Motivasi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personel Yonarhanudri-3/YBY dengan demikian maka pihak Yonarhanudri-3/YBY harus memperhatikan dengan baik kondisi Kompetensi dan Motivasi kerja Personel Yonarhanudri-3/YBY, hal ini penting guna meningkatkan Kinerja Personel Yonarhanudri-3/YBY.

Tidak dapat dipungkiri saat ini Kinerja sangat dipengaruhi dari Kompetensi anggota dan Motivasi kerja di Yonarhanudri-3/YBY. Dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari nilai Ftabel ($76.954 > 3.108$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan dari Kompetensi Prajurit (X_1) dan Motivasi Kerja Prajurit (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Kesimpulan

Setelah Peneliti mengadakan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW”, maka Peneliti dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah Peneliti kemukakan dalam bab sebelumnya.

a. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW. Tidak dapat dipungkiri saat ini Kinerja sangat dipengaruhi dari bagaimana Kompetensi anggota di Yonarhanudri-3/YBY. Kompetensi Prajurit pada satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW berdasarkan tanggapan responden tergolong tinggi. Sumbangan terbesar diberikan oleh sikap sebesar 89.82%. Sumbangan terendah diberikan oleh

keterampilan sebesar 86.27%. Secara keseluruhan kompetensi prajurit pada satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW tergolong tinggi. Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai thitung variabel X1 berada pada daerah penolakan Ho ($2.541 > 1.664$). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, artinya Kompetensi Prajurit (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Kompetensi (X1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 8,9 % terhadap Kinerja.

b. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW. Motivasi Kerja Prajurit pada satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW berdasarkan tanggapan responden tergolong tinggi. Sumbangan terbesar diberikan oleh kebutuhan akan kekuasaan sebesar 84.66%. Sumbangan terendah diberikan oleh prestasi sebesar 80.24%. Secara keseluruhan motivasi kerja prajurit

pada satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW tergolong tinggi. Tidak dapat dipungkiri saat ini Kinerja sangat dipengaruhi dari bagaimana Motivasi Kerja anggota di Yonarhanudri-3/YBY. Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai thitung variabel X2 berada pada daerah penolakan Ho ($9.919 > 1.664$). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, artinya Motivasi Kerja Prajurit (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 56,3 % terhadap Kinerja.

c. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW. Dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari nilai Ftabel ($76.954 > 3.108$), maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Prajurit (X1) dan Motivasi Kerja Prajurit (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y). Selanjutnya,

Kompetensi dan Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 65,2% terhadap nilai variabel Kinerja sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Saran

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini maka Peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

- 1) Keterbatasan penelitian yang hanya dilaksanakan di Satuan Yonarhanudri-3/YBY mungkin perlu untuk melaksanakan penelitian lanjutan ke satuan lain dalam rangka memperkuat dari hasil penelitian yang kami teliti.
- 2) Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti faktor-faktor kompetensi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang memberikan kontribusi besar pada kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Agus Dwiyanto, 2006. Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Public, Yogyakarta, UGM Press. Ambar Teguh.
- Ashar sunyoto munandar, 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta, Universitas Indonesia (UI-Press).
- Atik dan ratminto, 2005. Manajemen Pelayanan, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Gibson, 2013 dalam Dr. M. Kadarisman. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta, Raja Grafindo Persada).
- Hessel Nogi, 2005. Manajemen Publik, Grasindo, Tangkilisan.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, . Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis, Gramedia, Jakarta
- Jamli, Edison dkk. Kewarganegaraan. 2005 Jakarta: Bumi Akasara.
- Keban, T Yeremias, 2004. Enam Indikator strategis administrasi public, konsep, Teori dan isu. Gava media. Yogyakarta.
- Kuniadi, Anwar, 2013. Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori dan Aplikasi, Jakarta, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. Evaluasi kinerja SDM. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu, 2007. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2007 Manajemen Sumberdaya Manusia, (Yogyakarta ,BPFE).
- Moehirono, 2009. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Ghalia. Bogor.
- Moehirono, 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ghalia, Surabaya.
- Mc.Clelland, 2005 dalam Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, PT Bumi Aksara).
- Pradana, Ryan Sains dan Teknologi 2, 2009. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Priyatno, D. 2013 Seri CD Software Olah Data Statistik dengan Program PSPP (Yogyakarta: Mediakom Sugiyono).
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Bandung : CV. Alfabeta, 2015) p.137.
- Sugiyono, Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Alfabeta, Bandung 2017) p.121.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke-3), Jakarta, Raja Grafindo.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* , 293-298.