

Pengaruh Kompetensi dan Dorongan Motivasional Terhadap Efektifitas Kinerja Prajurit Ajen Divif 2 Kostrad Dalam Mendukung Pelaksanaan Tugas Pokok

Gideon MP¹ Resmanto Widodo Putro² Thomas Gabriel J³

Universitas Pertahanan Republik Indonesia, Bogor, Indonesia^{1,2,3}

Email: lttcajgmp19@gmail.com¹ resmantowidodo66@gmail.com² jostgebi@gmail.com³

Abstrak

Ajen Divif 2 Kostrad adalah Satuan Bantuan Administrasi di bawah Komando Divif 2 Kostrad, yang berfokus pada pencapaian tugas utama dalam administrasi personel, administrasi umum, dan pemeliharaan kesejahteraan moril. Agar dapat mendukung operasi pertempuran secara efektif, diperlukan desain peran yang tepat berdasarkan standar ideal, sehingga tercapai "Kemampuan dukungan Ajen yang efektif" yang mampu mendukung tugas operasi militer. Dalam pelaksanaannya, tugas Ajudan Jenderal harus terintegrasi dan bersinergi dengan satuan lainnya. Namun, pada masa damai, terdapat indikasi bahwa beberapa prajurit memiliki kinerja yang rendah akibat kurangnya kompetensi dan menurunnya motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja prajurit. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif, melibatkan 53 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Prajurit, Regresi Berganda, Ajen Divif 2 Kostrad



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi kunci dalam setiap aktivitas organisasi, karena betapapun lengkapnya dukungan sarana, prasarana, dan anggaran, tanpa sumber daya manusia yang andal maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan optimal. Sumber daya manusia dipandang sebagai individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik pada institusi pemerintah maupun perusahaan, sehingga perlu dilatih dan dikembangkan secara berkelanjutan agar menjadi aset dan bukan beban bagi organisasi (Susan, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, mulai dari perekrutan, penyeleksian, penempatan, hingga pengembangan karier, menjadi prasyarat mutlak agar organisasi dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan personel dan tuntutan tugas, sekaligus memastikan bahwa personel yang menduduki suatu jabatan memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan jabatan tersebut (Erwatiningsih & Hartati, 2021). Ajen Divif 2 Kostrad, sebagai salah satu satuan bantuan administrasi di jajaran Divif 2 Kostrad, mengemban tugas pokok di bidang administrasi personel, administrasi umum, dan pemeliharaan kesejahteraan moril prajurit, yang pelaksanaannya diatur melalui Petunjuk Induk Ajudan Jenderal (Kep Kasad Nomor Kep/892/XII/2015) sebagai turunan dari amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Agar mampu mendukung operasi pertempuran secara efektif, fungsi Ajudan Jenderal dituntut terintegrasi dan bersinergi dengan satuan lain sehingga tercapai kemampuan dukungan administrasi yang benar-benar efektif bagi pelaksanaan tugas operasi militer. Salah satu langkah konkret yang ditempuh satuan untuk mendorong peningkatan kinerja prajurit adalah melalui peningkatan kemampuan kerja lewat pelatihan, penataran, kursus, dan pendidikan yang dilaksanakan secara bertahap, bertingkat, dan berlanjut, disertai penguatan motivasi kerja prajurit baik melalui faktor individu seperti kebutuhan pribadi dan sikap, maupun faktor organisasi seperti penggajian, tunjangan, insentif, pujian, dan penghargaan dari pimpinan.

Fenomena empiris yang melatarbelakangi penelitian ini adalah bahwa pada masa damai, personel Ajen Divif 2 Kostrad dituntut mencapai kinerja tinggi guna menjawab kompleksitas tantangan dan ancaman yang semakin dinamis, namun hasil pengamatan pada capaian kinerja tiap tahun anggaran menunjukkan bahwa target yang ditetapkan belum sepenuhnya tercapai. Persoalan tersebut diduga berkaitan dengan belum sesuainya latar belakang pendidikan, keterampilan, sikap, dan kemampuan personel dengan tuntutan tugas, serta rendahnya partisipasi personel dalam pengambilan keputusan dan kepatuhan terhadap peraturan maupun prosedur kerja, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap capaian kinerja satuan secara keseluruhan. Urgensi penelitian ini terletak pada posisi strategis Ajen Divif 2 Kostrad sebagai satuan pendukung administrasi yang menopang keberhasilan tugas tempur satuan induk, sehingga kegagalan dalam pengelolaan kompetensi dan motivasi personel administrasi berpotensi mengganggu kelancaran dukungan terhadap pelaksanaan tugas pokok satuan tempur secara lebih luas. Kajian mengenai keterkaitan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja telah banyak dilakukan pada berbagai konteks organisasi sebagai bagian dari state of the art penelitian ini. Dwiyantri (2019) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45, sementara Husna (2016) membuktikan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Nurwin (2021) menemukan pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan asuransi, sedangkan Kristiani et al. (2013) membuktikan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operator PT Indonesia Power. Pada konteks pendidikan tinggi, Srikaningsih dan Setyadi (2015) menemukan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen di Kalimantan Timur, sementara Subari dan Riady (2015) menegaskan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komunikasi internal. Secara khusus pada konteks militer, Setyo (2019) membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja personel di Dinas Perawatan TNI AU, yang menjadi rujukan penting karena konteksnya paling dekat dengan organisasi militer yang dikaji dalam penelitian ini. Meskipun berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja, sebagian besar kajian tersebut dilakukan pada konteks organisasi sektor swasta atau sipil, seperti perbankan, kelistrikan, asuransi, perhotelan, maupun pendidikan tinggi (Dwiyantri, 2019; Husna, 2016; Nurwin, 2021; Sugiharta, 2017; Sukmayanti, 2016; Wulandari, 2013; Yudha, 2013), sementara penelitian pada organisasi militer, khususnya pada satuan bantuan administrasi seperti Ajen Divif 2 Kostrad, masih sangat terbatas. Kesenjangan (research gap) ini menjadi dasar penting bagi penelitian ini, mengingat karakteristik organisasi militer memiliki struktur komando, budaya kerja, dan sistem penilaian kinerja yang berbeda secara signifikan dari organisasi sipil pada umumnya. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penerapan model pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara simultan pada konteks satuan administrasi militer yang mendukung langsung kesiapan tempur satuan tempur induknya, sehingga hasil penelitian diharapkan memperkaya khazanah kajian manajemen sumber daya manusia pertahanan yang selama ini masih didominasi oleh kajian pada organisasi sipil. Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena empiris, dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel Ajen Divif 2 Kostrad, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Ajen Divif 2 Kostrad, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja personel Ajen Divif 2 Kostrad dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok satuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena diarahkan pada pendekatan ilmiah yang berbasis bukti konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2018). Jenis penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif, yang bertujuan meneliti populasi dan sampel tertentu melalui instrumen penelitian berupa kuesioner, dengan analisis bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan, sehingga dapat ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antarvariabel yang diteliti (Creswell, 2012). Penelitian dilaksanakan pada satuan Ajen Divif 2 Kostrad yang berkedudukan di lingkungan Divisi Infanteri 2 Kostrad, Singosari, Malang, dengan objek penelitian berupa keterkaitan antara variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja personel. Populasi penelitian adalah seluruh personel di lingkungan Ajen Divif 2 Kostrad yang berjumlah 53 orang, mencakup unsur perwira, bintara, dan tamtama. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sensus dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden, sehingga sampel penelitian berjumlah 53 orang, sejalan dengan prinsip penentuan ukuran sampel yang merujuk pada rumus Slovin untuk memastikan tingkat presisi data pada taraf signifikansi lima persen (Notoatmodjo, 2002).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dan terstruktur, wawancara tidak terstruktur, serta studi dokumentasi. Data primer diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert dengan interval skor satu sampai lima, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang kemudian ditabulasikan sesuai variabel penelitian untuk mempermudah proses analisis. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan teknik korelasi product moment dengan bantuan program SPSS pada taraf signifikansi lima persen, dengan kriteria butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Instrumen yang telah dinyatakan valid selanjutnya diuji reliabilitasnya menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25 untuk memastikan konsistensi instrumen apabila pengukuran dilakukan kembali pada objek yang sama. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian terlebih dahulu diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas untuk mengetahui sebaran data, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel bebas melalui nilai variance inflation factor dan tolerance, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak terdapat pola kesenjangan varians residual melalui grafik scatterplot. Analisis data selanjutnya dilakukan melalui teknik analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas secara simultan, analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antarvariabel, serta analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan, dengan kriteria hipotesis nol ditolak apabila nilai t hitung atau F hitung lebih besar daripada nilai t tabel atau F tabel pada taraf signifikansi lima persen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah diuraikan secara singkat mengenai hasil dari pengolahan data dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik maka selanjutnya penulis akan menjabarkan hasil penelitian berdasarkan tujuan penelitian.

Pengujian Hipotesis Pertama: Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk membuat persamaan sederhana antara variabel kompetensi (X1) dengan motivasi (Y). Selain itu analisis regresi linear sederhana ini juga digunakan untuk melihat hubungan secara linear antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja (Y). Hasil uji analisis regresi linear sederhana variabel X1 terhadap Y dengan program SPSS, dapat dilihat tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompetensi (X1) terhadap Kinerja(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.005	1.716		3.500	.001
	TotalX1	.884	.054	.916	16.311	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Rumus regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX_1$. Y merupakan variabel akibat, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan X1 adalah variabel penyebab. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, Y adalah variabel kinerja, $a = 6.005$, $b = 0.884$, dan X1 adalah kompetensi. Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 6.005 + 0.884 \text{ kompetensi}$. Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, maka nilai $a = 6.005$, selain itu terdapat pengaruh yang positif dari kemampuan terhadap kinerja prajurit dengan koefisien regresi nilai $b = 0.884$ dan persamaan tersebut menunjukkan bahwa, setiap kenaikan satu kesatuan kemampuan akan diikuti kenaikan kinerja prajurit sebesar 0.884.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil koefisien korelasi antara variabel X1 terhadap Y dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 2. Koefisien Korelasi antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		TotalX1	TotalY
TotalX1	Pearson Correlation	1	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
TotalY	Pearson Correlation	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Hubungan antara beban kerja dengan kinerja dapat dilihat dari nilai Sig. (2- tailed). Pada tabel 2 nilai signifikan diketahui sebesar $0,000 < 0,01$. Artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan. Sedangkan untuk mengetahui besar dan kuat hubungan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel kompetensi (X1) dapat dilihat pada baris Pearson Correlation di mana besar hubungan antar dua variabel tersebut sebesar 0,916 sehingga dapat dikatakan ada hubungan atau korelasi yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi R Square digunakan untuk mengetahui berapa besar nilai

dari kompetensi (X1) mempengaruhi kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi antara variabel X1 terhadap Y dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.836	1.859
a. Predictors: (Constant), TotalX1				

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Nilai R Square atau koefisien determinasi akan diubah ke dalam bentuk persen. Pada tabel 3 nilai R Square diperoleh sebesar 0,916 atau 91.6% artinya variabel kemampuan (X1) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 91.6, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pembahasan ini terdiri dari dua hipotesis yaitu H0 variabel kompetensi (X1) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Sedangkan H1 variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan langsung positif terhadap kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Ketentuan uji hipotesis adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel 1, nilai t_{hitung} sebesar 16.311 dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 53 - 2 = 52$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1.662. Maka, berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa $t_{hitung} 16.311 > t_{tabel} = 1.662$ yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad.

Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja(Y)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk membuat persamaan sederhana antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y). Selain itu analisis regresi linear sederhana ini juga digunakan untuk melihat hubungan secara linear antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y). Hasil uji analisis regresi linear sederhana variabel X2 terhadap Y dengan program SPSS, dapat dilihat tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.081	1.899		1.096	.278
	TotalX2	.999	.059	.920	16.785	.000
a. Dependent Variable: TotalY						

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Rumus regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX_2$. Y merupakan variabel akibat, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan X2 adalah variabel penyebab. Berdasarkan hasil uji

regresi pada tabel 4, Y adalah variabel kinerja, $a = 2.081$, $b = 0.999$, dan X2 adalah motivasi. Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 2.081 + 0.999 \text{ motivasi}$. Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa jika nilai $X_2 = 0$, maka nilai $a = 2.081$, selain itu terdapat pengaruh yang positif dari motivasi terhadap kinerja prajurit dengan koefisien regresi nilai $b = 0.999$ dan persamaan tersebut menunjukkan bahwa, setiap kenaikan satu kesatuan motivasi kerja akan diikuti kenaikan kinerja prajurit sebesar 0.999.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil koefisien korelasi antara variabel X_2 terhadap Y dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 5. Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		TotalY	TotalX2
TotalY	Pearson Correlation	1	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
TotalX2	Pearson Correlation	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Hubungan antara motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari nilai Sig. (2-tailed). Pada tabel 5 nilai signifikan diketahui sebesar $0,000 < 0,01$. Artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan. Sedangkan untuk mengetahui besar dan kuat hubungan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel motivasi (X_2) dapat dilihat pada baris Pearson Correlation di mana besar hubungan antar dua variabel tersebut sebesar 0,920 sehingga dapat dikatakan ada hubungan atau korelasi yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi R Square digunakan untuk mengetahui berapa besar nilai dari motivasi (X_2) mempengaruhi kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi antara variabel X_2 terhadap Y dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.844	1.815
a. Predictors: (Constant), TotalX2				

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Nilai R Square atau koefisien determinasi akan diubah ke dalam bentuk persen. Pada tabel 6 nilai R Square diperoleh sebesar 0.847 atau 84.7% artinya variabel motivasi (X_2) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 84.7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pembahasan ini terdiri dari dua hipotesis yaitu H_0 variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Sedangkan H_1 variabel motivasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Ketentuan uji hipotesis adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel 4.14, nilai t_{hitung} sebesar 16.785 dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - 2$ = $53 - 2 = 51$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1.662. Maka, berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa $t_{hitung} = 16.785 > t_{tabel} = 1.662$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad

Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuat persamaan antara variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Selain itu analisis regresi linear berganda ini juga digunakan untuk melihat hubungan secara linear antara variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) dengan variabel kinerja (Y). Hasil uji analisis regresi linear berganda variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dengan program SPSS, dapat dilihat tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.087	1.574		1.326	.191
	TotalX1	.454	.092	.471	4.923	.000
	TotalX2	.549	.104	.506	5.282	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Rumus regresi linear sederhana adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Y merupakan variabel akibat, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan X_2 adalah variabel penyebab. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.17, Y adalah variabel kinerja, $a = 2.087$, $b_1 = 0.454$, $b_2 = 0.549$, X_1 adalah variabel kompetensi dan X_2 adalah motivasi. Sehingga bentuk persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 2.087 + 0.454 \text{ kompetensi} + 0.549 \text{ motivasi}$. Berdasarkan persamaan di atas, konstanta variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki nilai 0, maka nilai kinerja sebesar 2.087. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0.454, hal tersebut menunjukkan jika variabel motivasi (X_2) nilainya tetap dan kompetensi (X_1) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan diikuti kenaikan nilai kinerja (Y) sebesar 0.454. Kemudian koefisien regresi pada variabel motivasi (X_2) sebesar 0.549, hal tersebut menunjukkan jika variabel kompetensi (X_1) nilainya tetap dan motivasi (X_2) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan diikuti kenaikan nilai kinerja sebesar 0.549.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja (Y). Nilai koefisien korelasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama dengan variable kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Hasil koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada table 4.18 berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi Berganda antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.947 ^a	.897	.893	1.504	.897	217.149	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Hubungan antara variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf R. Jika nilai R semakin mendekati nilai 1 maka hubungan antara variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) semakin kuat, sedangkan jika nilai Sig. F. *Change* < 0.05 maka memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan perhitungan program SPSS pada table 4.18 menunjukkan bahwa korelasi antara variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) tergolong kuat dan memiliki arah yang positif dengan koefisien korelasi 0.947. Selain itu nilai Sig. F *Change* adalah 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi atau R square bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variable kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi yaitu 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 berarti semakin besar memiliki pengaruh terhadap variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai R *Square* atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi berganda dibentuk oleh interaksi variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Berdasarkan table 4.18, nilai R *square* yang diperoleh pada uji tersebut adalah 0.897. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38.4 persen terhadap kinerja (Y), sehingga sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variable kompetensi (X1) dan motivasi (X2).

Pengujian Hipotesis

Pembahasan ini terdiri dari dua hipotesis yaitu H0 variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Sedangkan H1 variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y) prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Ketentuan uji hipotesis adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sedangkan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa kompetensi (X1) dan motivasi (X2) tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y). Perhitungan hasil

Fhitung dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982.440	2	491.220	217.149	.000 ^b
	Residual	113.107	50	2.262		
	Total	1095.547	52			
a. Dependent Variable: TotalY						
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1						

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 9, nilai Fhitung sebesar 217.149 dan Ftabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$, di mana k adalah variabel bebas yaitu 2. Sehingga $df = n-k-1 = 53-2-1 = 50$ sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3.101. Maka, berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa $F_{hitung} = 217.149 > F_{tabel} = 3.101$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) motivasi (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pertama : Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge (2010: 57) kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel kompetensi (X_1) memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja (Y) sebesar 0,916. Hasil koefisien determinasi kompetensi (X_1) memberikan kontribusi sebesar 83.9 %. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kompetensi (X_1) dengan kinerja (Y) prajurit yang ditunjukkan pada hasil thitung = 16.311 > ttabel = 1.662, berarti kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Mohammad Zain dalam Milman Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sehingga hasil studi ini menunjukkan bahwa variable kemampuan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Menurut (Widagdo & Rahmaningtyas, 2020), Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan agar tercapai tujuan yang diinginkannya. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasil yang didapatkan mampu mencapai tujuan dari perusahaannya. Arah perilaku adalah pilihan yang dipilih dalam bekerja, bekerja melalui keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan. Tingkat usaha mengenai seberapa kerja keras seseorang untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel motivasi (X_2) memiliki hubungan yang

kuat dan positif dengan kinerja (Y) sebesar 0,920. Hasil koefisien determinasi motivasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 84.7%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi (X2) dengan kinerja (Y) prajurit yang ditunjukkan pada hasil thitung = 16.785 > ttabel = 1.662, berarti motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Hustia (2020) dimana motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga hasil studi ini menunjukkan bahwa variable motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh Kompetensi(X1) dan Motivasi (X2) secara bersama - sama terhadap Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2022) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kompetensi. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh atasan untuk mengelola kinerja karyawan, mencari tahu apa yang menyebabkan kelemahan dan keberhasilan kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target dan langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan usaha. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja (Y) sebesar 0,947. Hasil koefisien determinasi kompetensi (X1) dan motivasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 89.7%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja (Y) prajurit yang ditunjukkan pada hasil Fhitung = 217.149 > Ftabel = 3.101, berarti kompetensi dan motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja prajurit di Ajen Divif 2 Kostrad. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan pernyataan Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2022) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kinerja prajurit adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil uji F yang terbukti. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa jika kompetensi dan motivasi dilakukan dengan sungguh-sungguh maka akan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Ajen Divif 2 Kostrad, ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang kuat sebesar 0,916 dan kontribusi sebesar 83,9 persen, serta nilai t hitung yang jauh melampaui t tabel, sehingga personel dengan kompetensi yang mumpuni cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,920 dan kontribusi sebesar 84,7 persen, yang menunjukkan bahwa dorongan kerja baik dari faktor individu maupun organisasi turut menentukan capaian kinerja personel. Secara simultan, kompetensi dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 89,7 persen, yang mengonfirmasi bahwa kinerja personel Ajen Divif 2 Kostrad merupakan fungsi

interaksi antara kompetensi dan motivasi, sehingga penguatan kedua aspek tersebut secara bersamaan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan efektivitas kinerja dibandingkan penguatan salah satu aspek secara terpisah. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan populasi yang hanya mencakup satu satuan, yaitu Ajen Divif 2 Kostrad, dengan jumlah responden yang relatif terbatas sebanyak 53 orang, serta desain penelitian yang bersifat cross-sectional sehingga belum mampu menangkap dinamika kompetensi, motivasi, dan kinerja personel dari waktu ke waktu. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama berpotensi menimbulkan bias jawaban responden (self-report bias), dan model penelitian yang hanya melibatkan dua variabel bebas belum mampu menjelaskan seluruh variasi kinerja, mengingat masih terdapat kontribusi sebesar 10,3 persen dari faktor lain di luar model. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi penelitian ke satuan bantuan administrasi lain di lingkungan Kostrad maupun TNI AD secara umum, menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau komunikasi internal, serta mempertimbangkan pendekatan longitudinal atau mixed methods guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Secara praktis, satuan disarankan untuk merancang program pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan tugas serta sistem motivasi kerja yang lebih terstruktur dan berkelanjutan guna mendukung optimalisasi kinerja personel dalam melaksanakan tugas pokok satuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amallia, Riski (2022) Pengaruh Teori Motivasi Mc. Clelland Terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Wisata Madiun Umbul Square pada Masa Pandemi Covid-19. Skripsi (S1) Tesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Byrd, E. 2011. Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word. PT. Tangga Pustaka. Jakarta.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45. Bisma : Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol.5 No.2. Oktober 2019.
- Erwantiningsih E. & Hartati A. (2021). Kinerja Ditinjau dari Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja. Bookchapter, Meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia. Konsep dan Studi Kasus, Hal. 69-88. Banten, 25 September 2021.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Organisasi Dan Motivasi. Cetakan Keempat, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna, D.A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, Vol.36, No.1 Juli 2016.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 1(2), 16-25.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT. Rajagrafindo. Depok.
- Kep Kasad Nomor Kep/892/XII/2015 tanggal 15 Desember 2015 tentang Petunjuk Induk Ajudan Jenderal.
- Kristiani, D. A. dan A. Pradhanawati, and A. Wijayanto, (2013). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT.

- Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)," Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 1, no. 1, pp. 110-116, Jan. 2013.
- Larasati dan Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Skripsi. Universitas Telkom, Bandung. Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, V(3), Desember 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mila Andriani (2019) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). Jurnal Thesis, Universitas Brawijaya.
- Milman Yusdi. (2010) "Kamus Umum Bahasa Indonesia". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Nurwin, Kartika Juanita. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya., Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya, Vol.9 No.3. Oktober 2021.
- Pasolong, Harbani. 2013. Teori Administrasi Publik. Bandung: CV Alfabeta.
- R. Rahinnaya, and M. S. Perdhana,(2016) "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang)," Diponegoro Journal of Management, vol. 5, no. 3, pp. 684-694, Sep. 2016.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., (2010), Organizational Behavior. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyo, Nanang P, (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Personel di Dinas Perawatan TNI AU., Jurnal Strategi Pertahanan Udara, Vol.5 No.1. April 2019.
- Sinamo, Jansen. 8 Etos Kerja Dalam Bisnis. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009.
- Snell, S. and Dean, J., 2014. Integrated manufacturing and human resources management: A Human capital perspective, Academy of Management Journal. 35 : 467-507. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakata: Kencana Prenada. Media Group.
- Srikaningsih dan Setyadi (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization Towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. European Journal Bisnis and Management, Vol.7 No.17. Juni 2015.
- Subari dan Riady (2015). Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications. American Journal Bisnis and Management, Vol.4 No.3. Desember 2015.
- Sugiharta, Bagus Jaka, (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame., Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol.11 No.1. Juni 2019.
- Sugiyanto, (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta), Jurnal Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). Dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.

- Sukmayanti, Ni Luh Putu, (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wija Kusuma Nadi), Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol.4 No.1. Juni 2016.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9(2). 952-962.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- UU No. 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia.
- Wulandari, Sari, (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Service. Jakarta: Jurnal Widyagama. Fakultas Ekonomi, STIE Ahmad Dahlan.
- Yudha, Choirul Anwar Satria. (2013) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Jurnal Thesis, Universitas Brawijaya. Vol.2 No.2. Juni 2013.