



UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PRAJURIT
PADA SATUAN BATALYON INFANTERI 600/RAIDER
KOMANDO DAERAH MILITER VI/MULAWARMAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Terapan dalam bidang Ilmu Pertahanan

**BAMBANG SUGIYARTA
NIM. 120140107014**

**FAKULTAS STRATEGI PERTAHANAN
PROGRAM STUDI STRATEGI PERTAHANAN DARAT**

**BOGOR
SEPTEMBER 2015**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Bambang Sugiyarta
NIM : 120140107014
Program Studi : Strategi Pertahanan Darat
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PRAJURIT PADA SATUAN BATALYON INFANTERI 600/RAIDER KOMANDO DAERAH MILITER VI/MULAWARMAN**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Terapan dalam bidang Ilmu Pertahanan pada program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Dr. Agus Subagyo, SIP., MSI. (.....)
Pembimbing II : Natsri Anshari, SH., LLM. (.....)
Penguji I : Dr. Poppy Setiawati, S.Sos., M.Si (.....)
Penguji II : Kol Lek Siswo Pudjiatmoko, SE,M.Si (Han)(.....)
Penguji III : Kol Kav Drs. Wibisono P. M.Sc.,M.Si.(Han)(.....)

Ditetapkan di : Bogor

Tanggal : September 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya atau bagian karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan jenjang apapun di suatu Perguruan Tinggi; dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat istilah, frasa, kalimat, paragraf, subbab, atau bab dari karya yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Referensi.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa terdapat plagiat dalam tesis ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Bogor, September 2015

Bambang Sugiyarta
Mayor Kav NRP 11000043141278

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Pertahanan Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bambang Sugiyarta
NIM : 120140107014
Program Studi : Strategi Pertahanan Darat
Fakultas : Strategi Pertahanan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pertahanan Indonesia **Hak bebas Royalty Non Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PRAJURIT PADA
SATUAN BATALYON INFANTERI 600/RAIDER KOMANDO DAERAH
MILITER VI/MULAWARMAN**

beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Noneksklusif ini Universitas Pertahanan Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta/Karya intelektual dari tesis ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bogor, September 2015
Yang Menyatakan

Bambang Sugiyarta
Mayor Kav NRP 11000043141278

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia-Nya saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyanggah gelar Magister dalam bidang ilmu pertahanan dari Universitas Pertahanan Indonesia.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dari bimbingan berbagai pihak, tidak mudah bagi saya untuk merampungkan tesis ini. Oleh sebab itu, saya hendak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Laksdya TNI DR. Desi Albert Mamahit, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pertahanan Indonesia.
2. Drs. Wibisono P. M.Sc.,M.Si.(Han) selaku Ketua Program Studi Strategi Pertahanan Darat Cohort 1.
3. DR. Agus Subagyo, SIP., MSI.selaku dosen pembimbing pertama yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
4. Brigjen (Purn) Natsri Anshari, SH., LLM., selaku dosen pembimbing kedua yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
5. Pangdam VI/Mlw Mayjen TNI Benny Indra Pujihastono, S.IP, Aspers Kasdam VI/Mlw Kol Arh Elman Nawendro, dan Danyonif 600/Raider Kodam VI/Mlw beserta staf serta para prajuritnya, yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan untuk penelitian ini;
6. Mantan Plh. Kaprodi Strategi Pertahanan Darat Kol Czi Gendroyono Eko Sunarto, S.Pd., M.Si, Mayor Cpl Rofiq, Kapten Cpl Zajuli, Sdri. Mayang sebagai staf Prodi SPD, sahabat pengurusan perizinan di berbagai instansi, hingga saya dapat mencurahkan perhatian saya lebih intens pada penyelesaian tesis;

7. Istri saya tercinta Oktafia Sumanti, S.E. yang selalu menyemangati saya terlebih dalam masa-masa akhir pembuatan tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, para prajurit dan masyarakat.

Bogor, September 2015

Bambang Sugiyarta
Mayor Kav NRP 11000043141278

ABSTRAK

Nama : Bambang Sugiyarta
NIM : 120140107014
Program Studi : Strategi Pertahanan Darat
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Prajurit
Pada Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider Komando
Daerah Militer VI/Mulawarman

Pelaksanaan tugas yang dijalankan Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider akan berkaitan dengan upaya dan dukungan peningkatan profesionalisme prajurit yang realitasnya perlu ditunjang dengan kompetensi prajurit dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi prajurit. Permasalahan terjadi ketika dimensi kompetensi seperti *knowledge, skill, motives, traits* dan *self-concept* memiliki permasalahan termasuk juga pada sisi kinerja. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit pada satuan Batalyon Infanteri 600/Raider. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui *eksplanatory survey*. Hasil menunjukkan bahwa; (1) Secara umum kompetensi prajurit berada pada kategori sangat baik. Ditinjau dari segi motif, prajurit memiliki dorongan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memiliki sifat atau karakter yang diharapkan oleh organisasi yang mendukung pekerjaannya. Kemudian dilihat dari konsep pribadi maka prajurit memiliki perilaku, nilai-nilai yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, prajurit memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula; (2) Kinerja prajurit termasuk dalam kategori baik. Dilihat dari segi kualitas pekerjaan, prajurit sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan komando atas dan dari segi kuantitas sebagian besar prajurit sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlahnya. Selanjutnya, prajurit dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain hal tersebut, pada umumnya prajurit memiliki komitmen yang tinggi dan hubungan kerjasama yang baik dengan rekan sekerja dan juga dapat menyelesaikan masalah secara bersama-sama dengan rekan sekerja.; dan (3) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi prajurit maka semakin baik pula kinerja prajurit.

Kata Kunci: Kompetensi dan Kinerja

ABSTRACT

Name : Bambang Sugiyarta
NIM : 120140107014
Study programme : Strategy Defense Army
Thesis title : *Influence of Competence toward Solider's Performance in Battalion Infantry 600 / Raider in Military Area Command VI / Mulawarman*

The Implementation of the duties which performed by Unit of Battalion Infantry 600/Raider that will be related with the efforts and support for increasing in the professionalism of soldiers which the reality must supported by soldiers competence in performing of their duties and the function of the soldier. The Problems occur when the dimensions of competencies such as knowledge, skills, motives, traits and self-concept has a problem including performance. The research aims to identify, analyze and to describe how amount influence of competence on the soldier's performance in the units of Battalion Infantry 600/Raider. The method which used is quantitative method through eksplanatory survey. The Results showed that; (1) In general, the competence of the soldiers are in the good category. Refer to their motive, soldiers have the urge to implementation a job with good result and have a character or trait which expected by the organizations that supports their work. In terms of the personal concept, that the soldiers have behaviors and good attitude in their duties. Beside that, soldiers have a good knowledge and good skills so that they can make good result (2) Performance soldiers including to good categories. In terms of quality of work, soldiers are able to complete the duty in accordance with the quality standards which is assigned by commander and in terms of the quantity, most of the soldiers have been able to complete the work in accordance with their amount. Furthermore, soldiers can finish the work on time. Beside that, the soldiers generally have a high commitment and good cooperation relationship with their colleagues and also can solve the problem together. (3) Competency has a positive and significant toward on the performance of soldiers. This is showed that if soldiers have good competence, that will be appeared good performance of soldiers.

Keywords: Competence and Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Signifikansi Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian ...	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	10
2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1 Kompetensi	10
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi.....	10
2.1.1.2 Model Kompetensi	11

2.1.1.3 Kelompok Kompetensi	14
2.1.1.4 Pengukuran Kompetensi.....	18
2.1.2 Kinerja.....	20
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.1.2.2 Faktor-faktor Kinerja.....	21
2.1.2.3 Pengukuran Kinerja.....	22
2.1.3 Penelitian Terdahulu.....	24
2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3 Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Desain Penelitian	32
3.2 Sumber Data/Subyek/Obyek Penelitian	33
3.2.1 Sumber Data	33
3.2.2 Subyek Penelitian	33
3.2.3 Obyek Penelitian	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4 Teknik Analisa Data.....	37
3.5 Prosedur Penelitian.....	44
3.6 Definisi Operasional.....	47
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	49
BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA	51
4.1 Gambaran Sebaran Data/Subyek Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Umum Batalyon Infanteri 600/Raider .	51
4.1.2 Karakteristik Responden	54
4.1.2.1 Umur Responden	54
4.1.2.2 Jenis Kelamin Responden	55
4.1.2.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	55
4.1.2.4 Lama Bertugas Responden	56
4.2 Analisis Data dan Interpretasi Hasil.....	57

4.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian	57
4.2.2 Gambaran Deskriptif Data Penelitian	59
4.2.2.1Tanggapan Responden terhadap variabel Kompetensi	59
4.2.2.2 Tanggapan Responden terhadap Kinerja	72
4.2.3 Hasil Analisis Jalur	81
4.2.3.1 Pengaruh Secara Bersama-Sama Kompetensi Terhadap Kinerja	82
4.2.3.2 Pengujian Hipotesis.	83
4.2.3.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Kompetensi Terhadap Kinerja	84
4.3 Pembahasan	88
 BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	 91
5.1 Simpulan	91
5.2 Saran	92
 DAFTAR REFERENSI	 94
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Kinerja Prajurit Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider	5
Tabel 1.2 Kondisi Kekuatan Personel Yonif 600/Raider sampai dengan bulan Juni TA. 2014.....	6
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	48
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1 Umur Responden	54
Tabel 4.2 Jenis kelamin.....	55
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	55
Tabel 4.4 Lama Bertugas	56
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kompetensi (X) ...	57
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Prajurit (Y)	58
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Reliabilitas.....	59
Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Kenaikan Jabatan	60
Tabel 4.9 Tanggapan Responden tentang Bekerjasama.....	60
Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang Prestasi.....	61
Tabel 4.11 Tanggapan Responden tentang Pemahaman Antar Pribadi.....	62
Tabel 4.12 Tanggapan Responden tentang Menjalin Hubungan..	63
Tabel 4.13 Tanggapan Responden tentang pemberian Instruksi dengan jelas.....	63
Tabel 4.14 Tanggapan Responden tentang Berpikir Analitis	64
Tabel 4.15 Tanggapan Responden tentang Berpikir Konseptual..	64
Tabel 4.16 Tanggapan Responden tentang Rasa Percaya Diri....	65
Tabel 4.17 Tanggapan Responden tentang Memahami Tupoksi..	66
Tabel 4.18 Tanggapan Responden tentang Pencarian Informasi.	66
Tabel 4.19 Tanggapan Responden tentang Memahami Pekerjaan.....	67
Tabel 4.20 Tanggapan Responden tentang Kemampuan	

Mempengaruhi Orang lain.....	68
Tabel 4.21 Tanggapan Responden tentang Kemampuan Dalam Menyelesaikan Tugas	69
Tabel 4.22 Tanggapan Responden tentang Kerjasama Kelompok.....	69
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Terhadap Kuesioner Kompetensi Prajurit.....	70
Tabel 4.24 Tanggapan Responden tentang kesesuaian tugas.....	73
Tabel 4.25 Tanggapan Responden tentang Memperhitungkan Kuantitas Tugas	73
Tabel 4.26 Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Kualitas Pekerjaan.....	74
Tabel 4.27 Tanggapan Responden tentang Orientasi Kualitas Pekerjaan.....	75
Tabel 4.28 Tanggapan Responden tentang Ketepatan waktu Penyelesaian Pekerjaan	75
Tabel 4.29 Tanggapan Responden tentang Pengutamaan Target Jangka Waktu.....	76
Tabel 4.30 Tanggapan Responden tentang Komitmen terhadap Kehadiran.....	77
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Tentang Perspektif terhadap kehadiran	77
Tabel 4.32 Tanggapan Responden tentang Tingkat Kooperatif ...	78
Tabel 4.33 Tanggapan Responden tentang Keterbukaan Terhadap Masalah.....	79
Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban Terhadap Kuesioner Kinerja Prajurit.....	80
Tabel 4.35 Pengaruh Secara Simultan Kompetensi Terhadap Kinerja.....	83
Tabel 4.36 Besarnya Pengujian secara bersama Antara Kompetensi Terhadap Kinerja	84

Tabel 4.37 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Motif Terhadap Kinerja	84
Tabel 4.38 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Sifat Terhadap Kinerja.....	85
Tabel 4.39 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Konsep pribadi Terhadap Kinerja	86
Tabel 4.40 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Pengetahuan Terhadap Kinerja.....	86
Tabel 4.41 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Keterampilan Terhadap Kinerja	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1 Model Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Prajurit.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Batalyon Infanteri 600/Raider...	53
Gambar 4.2 Struktur Hubungan Kausal dari X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 pada Y	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Daftar Jawaban Responden dan Entry Data

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Frekuensi Jawaban

Lampiran 6 Uji Regresi Jalur

Lampiran 7 Dokumentasi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Profesionalisme prajurit yang selalu menjadi tuntutan rakyat semenjak reformasi birokrasi Tentara Nasional Indonesia (TNI) bergulir semakin membawa kemajuan perubahan kearah yang lebih baik. Profesionalisme yang merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan moral prajurit TNI agar mampu melindungi dan menjaga kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) tersebut terus akan dikembangkan secara berkelanjutan dengan menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi. Pengembangan profesionalisme prajurit yang berhenti akan menyebabkan kemunduran sumber daya manusia (SDM), Alat Utama Sistem Kesenjataan (Alutsista) pendukungnya serta sarana dan prasarana yang digunakan.

Aturan mengenai profesionalisme prajurit pada prinsipnya telah dijelaskan dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia yang menyebutkan bahwa Tentara Profesional, yaitu tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis, dan dijamin kesejahteraannya, serta mengikuti kebijakan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional, dan hukum internasional yang telah diratifikasi. Pasal dalam undang-undang TNI ini pada dasarnya merupakan peluang bagi TNI untuk merancang sebuah konsep tentang profesionalisme yang saat ini sedang diperbaiki secara terus menerus dengan salah satunya melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya prajurit.

Kegiatan pembinaan sumber daya prajurit untuk mengembangkan profesionalisme prajurit yang dilakukan oleh TNI khususnya Tentara

Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) melalui suatu kegiatan profesionalisasi prajurit. Profesionalisasi prajurit merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan prajurit, untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan dalam strata jabatan di lingkungan TNI AD. Adapun profesionalisasi mengandung aspek peningkatan status dan peningkatan kompetensi yang dimiliki setiap prajurit TNI AD termasuk didalamnya prajurit di Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider Komando Daerah Militer VI/Mulawarman (Yonif 600/R Kodam VI/MIW). Adapun jika dilihat pada tujuannya, Yonif 600/R merupakan Satuan pemukul Kodam VI/MIW yang berkualifikasi Raider dan Mobilisi Udara (Mobud) dibawah kendali langsung Panglima Komando Daerah Militer VI/Mulawarman (Pangdam VI/MIW) yang senantiasa dituntut selalu siap digerakkan sewaktu-waktu.

Lebih jauh lagi Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW secara kualitas merupakan satuan yang memiliki kemampuan plus dari Batalyon biasa. Dilihat dari sisi kesiapan personel, Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW didukung dengan peralatan yang cukup memadai serta kemampuan yang handal, perintah tugas selalu di emban oleh Yonif 600/R dalam menjalankan kebijakan strategis Pemerintahan Indonesia, seperti pemulihan keamanan di Propinsi Nangroe Aceh Darussalam, Propinsi Papua dan Propinsi Maluku adalah beberapa perintah tugas yang dilaksanakan oleh Yonif 600/R Kodam VI/MIW dalam perannya sebagai alat pertahanan NKRI.

Pada pelaksanaan tugas yang dijalankan Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW yaitu berkaitan dengan upaya dan dukungan peningkatan profesionalisme prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW yang realitasnya perlu ditunjang dengan kompetensi prajurit dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi prajurit. Adapun konsep kompetensi dijelaskan Spencer dan Spencer (1993:9) yang mengemukakan bahwa *“a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a*

job or situation". Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari prajurit di Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLW untuk kriteria efektif dan/atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi yang dihadapi.

Lebih jauh dalam kaitan kompetensi, Spencer dan Spencer (1993: 9-11) juga memberikan lima dimensi dari kompetensi, yaitu: "(1) *Motives, the things a person constantly think about wants that cause action*, (2) *Traits, physical characteristics and consistent responses to situations or information*; (3) *Self-concept, a person's attitudes, values or self-image*; (4) *Knowledge, information a person has in specific content areas*; and (5) *Skill, the ability to perform a certain physical or mental task*". Uraian diatas mengandung arti sebagai berikut: (1) Motivasi, konsistensi seseorang untuk berpikir tentang keinginan untuk bertindak; (2) Sifat, karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) Konsep diri, sikap seseorang, nilai-nilai atau citra diri; (4) Pengetahuan, informasi seseorang dalam merinci isi suatu area; dan (5) Keterampilan, kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau tugas yang berat). Kelima dimensi yang dikemukakan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sangat terkait dengan kemampuan seseorang prajurit di Yonif 600/R Kodam VI/MLW dimulai dari bagaimana motivasi yang dimiliki seseorang sehingga dia berusaha untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilannya sehingga bermanfaat untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Konsepsi tersebut sejalan dengan pendapat Becker dan Ulrich sebagaimana yang dikutip oleh Suparno (2005:24) bahwa, "*Competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*". Disini dapat dilihat bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Melihat beberapa pendapat mengenai kompetensi, dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang prajurit

di Yonif 600/R Kodam VI/MLw yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang prajurit di Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Permasalahan yang timbul ketika prajurit di Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw memiliki masalah mengenai kompetensi yang dimiliki. Sebagaimana Laporan Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw Tahun Anggaran (TA) 2014 dan observasi awal yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat prajurit yang kurang memiliki *knowledge* khususnya berkaitan dengan pengetahuan teknologi terkini, hal tentunya dapat menghambat upaya optimalisasi kinerja prajurit di Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw. Permasalahan lain juga ditemukan ketika dalam konteks peningkatan dan pemeliharaan *skill* yang seharusnya diasah dan dimatangkan dalam pangkat dan jabatannya sering dilupakan karena adanya eforia para prajurit untuk mengejar pangkat dan jabatannya. Selanjutnya permasalahan lain ketika terdapat masalah mengenai peningkatan kompetensi pada sisi *motives*, *traits* dan *self-concept*, hal ini berkaitan dengan anggaran kesejahteraan prajurit serta anggaran operasionalisasi yang terbatas sehingga menghambat upaya peningkatan kompetensi prajurit di Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw.

Pentingnya kompetensi ini berdasarkan kenyataan bahwa selama ini, permasalahan umum prajurit di Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw diantaranya adalah kompetensi profesionalnya yang masih belum memenuhi standar yang diharapkan. Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw 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 Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW.

Adapun pada realitasnya, permasalahan bukan saja terjadi pada kompetensi, melainkan kepada kinerja Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW. Sebagai contoh berdasarkan laporan satuan, terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW khususnya mengenai aspek kepangkatan, pendidikan, kesamaptaaan, kejiwaan dan stakes. Adapun aspek-aspek tersebut telah dinilai oleh tabel 1.1 kinerja prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW sebagaimana yang tertera pada Laporan Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW TA 2014. Untuk lebih jelasnya berikut tabel 1.1 kinerja prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW:

Tabel 1.1

Persentase Kinerja Prajurit Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider

No	Bidang	Persentase
1.	Kepangkatan	65,89 %
2.	Pendidikan	30,14 %
3.	Kesamaptaaan	78 %
4.	Kejiwaan	83 %
5.	Stakes	77,06 %
Rata-Rata		66,82 %

Sumber: Laporan Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider TA 2014

Berdasarkan jumlah personel nyata Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider yaitu 723 orang, rata-rata kualitas prajurit hanya mencapai 66,82%. Hal ini tentunya mendeksripsikan terjadi permasalahan mengenai penciptaan kinerja prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW. Lebih jauh lagi jika dilihat dari kondisi kekuatan personel Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW sampai dengan bulan Juni TA 2014, kekuatan nyata prajurit Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider yang tidak memenuhi Tabel Organisasi Personel Rangka Organisasi Infanteri tahun 1995 (TOP ROI

'95). Untuk lebih jelasnya, berikut ini kondisi kekuatan personel Yonif 600/Raider sampai dengan bulan Juni TA 2014:

Tabel 1.2
Kondisi Kekuatan Personel Yonif 600/Raider s.d. bulan Juni TA 2014

NO	SATUAN	TOP ROI '95				NYATA					KURANG			
		PA	BA	TA	JML	PA	BA	TA	JML	%	PA	BA	TA	JML
1	MAYON	8	0	0	8	6	0	0	6	75,0	2	0	0	2
2	KIMA	5	35	125	165	5	32	116	153	92,7	0	3	9	12
3	KIPAN A	5	19	122	146	5	17	114	136	93,2	0	2	8	10
4	KIPAN B	5	19	122	146	5	18	114	137	93,8	0	1	8	9
5	KIPAN C	5	19	122	146	4	17	109	130	89,0	1	2	13	16
6	KIBAN	4	20	112	136	4	18	104	126	92,6	0	2	8	10
	JUMLAH	32	112	603	747	29	102	557	688	89,4	3	10	46	59
7	PERS BARU	-	-	-	-	0	0	-	0	-	0	0	-	0
8	LUAR FORMASI	-	-	-	-	1	-	34	35	-	1	-	34	35
	JMLH BSR	32	112	603	747	30	102	591	723	96,8	2	10	12	24

Sumber: Laporan Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider TA 2014.

Berdasarkan data di atas jelas bahwa tidak semua personel Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW dapat memenuhi TOP ROI '95, bahkan masih terdapat kekurangan prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW. Hal ini tentunya berkaitan mengenai kinerja prajurit yang berpengaruh terhadap kinerja satuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW. Adapun untuk meminimalisir permasalahan tersebut dibutuhkan upaya peningkatan kinerja prajurit melalui pemeliharaan, pembinaan dan peningkatan kompetensi prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW.

Pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja di jelaskan pada penelitian Ismail dan Abidin (2010) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *“workers competence has significant influence towards workers performance”* yaitu kompetensi para pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, sumber daya manusia dan karakteristik lingkungan penugasan juga menentukan kinerja prajurit dalam menjalankan tugas dan fungsi. Berdasarkan uraian

tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam khususnya mengenai permasalahan kompetensi dan kinerja prajurit di Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW. Adapun judul penelitian ini yaitu **"PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PRAJURIT PADA SATUAN BATALYON INFANTERI 600/RAIDER KOMANDO DAERAH MILITER VI/MULAWARMAN"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah sebagai fokus penelitian ini yaitu "Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit pada Satuan Batalyon Infanteri 600/Raider Komando Daerah Militer VI/Mulawarman?"

1.3 Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW. Selanjutnya signifikansi dalam penelitian ini yaitu keberadaan Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW dimana organisasi ini memiliki tugas pokok yaitu sebagai satuan operasional dan satuan pembinaan yang tentunya perlu didukung dengan kompetensi dan kinerja prajurit yang baik. Untuk itu kajian Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW dirasa penting untuk segera dilakukan sehingga dapat memetakan perbaikan khususnya dalam kompetensi dan kinerja prajurit pada pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari teoritis dan praktis, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori ilmu pertahanan yang telah dipelajari, sehingga selain berguna dalam mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman penulis, juga bagi pengembangan teori ilmu pengetahuan khususnya ilmu pertahanan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan bagi pengguna khususnya Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) yang terkait dengan kompetensi dan kinerja prajurit pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW.

1.5 Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terfokus pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW. Adapun peneliti mencoba untuk memperjelas dan merinci dimensional dari kompetensi berdasarkan aspek dimensinya yaitu motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan pemilihan Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW dimana organisasi ini memiliki tugas pokok yaitu sebagai satuan operasional dan satuan pembinaan yang tentunya perlu didukung dengan kompetensi dan kinerja prajurit yang baik. Adapun pada penelitian ini dibatasi pada periode semester pertama dari tahun 2015 yaitu Januari sampai Juni 2015, pemilihan periode tersebut untuk memudahkan peneliti sehingga tidak terlalu bersifat general (umum). Selanjutnya data yang didapat dari narasumber merupakan data mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2015.

Gambaran desain penelitian yaitu dimana peneliti melakukan analisis mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW. Adapun pendekatan kuantitatif digunakan peneliti untuk menjawab rumusan masalah, selain itu peneliti

juga menggunakan *eksplanatory survey* yang merupakan metode survei untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

BAB 2

TINJAUAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kata "kompetensi" memiliki sejumlah pengertian, masing-masing menyoroti dari aspek dan penekanan yang berbeda, kompetensi menurut Coopersmith (2007: 38-41) adalah "Kemampuan seseorang untuk sukses memenuhi tuntutan prestasi, yang ditandai dengan keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas dengan baik." Boyatzis (2002: 37) mendefinisikan "Kompetensi sebagai Kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan", sedangkan menurut Cira dan Benjamin (1998: 26) kompetensi dapat diartikan sebagai "Spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata". Lee dan Stone (1995: 54), mendefinisikan kompetensi sebagai "Keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif."

Pendapat kompetensi lain adalah dari Dreyfus dan Dreyfus (1986: 56), yang mendefinisikan kompetensi sebagai:

"Keahlian seseorang yang berperan secara berkelanjutan yang mana pergerakannya melalui proses pembelajaran, dari "mengetahui sesuatu "ke" mengetahui bagaimana". Seperti misalnya dari sekedar pengetahuan yang tergantung pada aturan tertentu kepada suatu pernyataan yang bersifat intuitif."

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary dalam Sri Lastanti (2005: 88) mendefinisikan:

“Kompetensi adalah keterampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.”

Selanjutnya kompetensi dalam studi ini mengacu pada pendapat Spencer dan Spencer (1993: 43) yang mendefinisikan kompetensi adalah *“a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”*, pendapat tersebut menyatakan bahwa suatu kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk kriteria efektif dan/atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi yang dihadapi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

2.1.1.2 Model Kompetensi

Pada umumnya di dalam merancang model kompetensi setiap organisasi/perusahaan hendaknya lebih dahulu menarik garis pemisah yang jelas antara apa yang dianggap spesifik dan apa yang dianggap terlalu umum (sehingga cenderung rancu). Organisasi/perusahaan sebaiknya mengidentifikasi kompetensi berdasarkan pada pemahaman tentang apa saja yang dapat menciptakan atau mewujudkan kesempurnaan di dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Cira dan Benjamin, (1998: 23), meskipun terdapat kecenderungan bahwa pada organisasi-organisasi/perusahaan-perusahaan tertentu memiliki komponen-komponen yang sama dalam jenis kompetensinya dengan organisasi/perusahaan lain tapi tidak satu organisasi/perusahaan pun yang memiliki hak paten atas hal itu, sehingga

berdasarkan pada perilaku yang membentuk kompetensi tersebut (yang merupakan penggerak sesungguhnya dari suatu model kompetensi) seharusnya jenis kompetensi pada organisasi akan berbeda satu dengan yang lain.

Suatu model kompetensi dapat dirancang untuk suatu organisasi/perusahaan secara keseluruhan, maupun untuk segmen-segmen tertentu di dalam organisasi atau perusahaan tersebut (seperti misalnya, peran, fungsi atau tugas tertentu). Jenis model kompetensi seperti apa yang akan digunakan oleh organisasi, sangat bergantung dan ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan serta sasaran-sasaran organisasi/perusahaan tersebut. Ambar dan Rosidah (2003: 17) berpendapat bahwa terdapat empat model kompetensi yang paling utama antara lain adalah:

1. Model Kompetensi Inti, model ini digunakan untuk “mencakup” kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan di suatu organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Biasanya dikaitkan erat dengan misi, visi dan nilai-nilai suatu organisasi atau organisasi/perusahaan. Model kompetensi ini diaplikasikan untuk semua tingkatan organisasi dan untuk semua fungsi kerja (*jobfunction*). Model ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi dan memperjelas perilaku-perilaku yang memiliki kaitan erat dengan nilai-nilai inti yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Jika suatu organisasi/perusahaan berkeinginan untuk menanamkan kepada semua pegawainya tentang arti penting nilai-nilai inti organisasi/perusahaannya (misalnya, pelayanan pada konsumen atau kerjasama tim), maka model kompetensi inti seperti ini adalah model yang paling tepat diterapkan. Model kompetensi inti ini juga dapat digunakan untuk memperkenalkan perubahan-perubahan budaya yang luas yang dapat berkecenderungan untuk berpengaruh terhadap organisasi/perusahaan secara keseluruhan.

Misalnya dalam upayanya untuk menciptakan satu visi untuk organisasi/ perusahaannya.

2. Model Kompetensi Fungsional, model ini dikembangkan untuk fungsi-fungsi bisnis yang ada di dalam suatu organisasi/perusahaan (keuangan, pemasaran, teknologi informasi/IT, dan sebagainya). Model kompetensi fungsional ini diterapkan untuk semua pegawai yang ada di dalam ruang lingkup fungsi-fungsi tersebut, apapun tingkatan mereka. Model fungsional ini sering kali dibutuhkan pada saat perilaku-perilaku yang diperlukan oleh organisasi/perusahaan untuk berhasil ternyata berbeda-beda antara organisasi/ perusahaan yang satu dengan organisasi/perusahaan yang lain. Di dalam organisasi/perusahaan berteknologi tinggi, misalnya kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk bisa berhasil sebagai tenaga penjualan (dimana kecepatan, kepekaan dan fleksibilitas memiliki arti yang sangat penting) sangat berbeda-beda dengan kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk bisa berhasil sebagai seorang insinyur atau ilmuwan (yang sangat membutuhkan reliabilitas dan ketelitian terhadap hal-hal detail). Sebagai sebuah model kompetensi, kelebihan pendekatan fungsional ini adalah bahwa pendekatan ini sangat terfokus artinya pendekatan ini memungkinkan suatu organisasi/perusahaan untuk sangat teliti dan spesifik merubah perilaku prajurit/pegawai terutama terhadap jenis perilaku yang diharapkan. Untuk itu agar bisa membuka jalan bagi terjadinya perubahan perilaku yang lebih cepat. Jika, misalnya, suatu organisasi/perusahaan meyakini bahwa fungsi IT ternyata tidak seproduktif seperti yang dibutuhkan, atau jika organisasi/perusahaan tersebut berkeinginan untuk menerapkan sebuah sistem baru, maka organisasi/perusahaan tersebut dapat menerapkan model kompetensi fungsional.
3. Model Kompetensi Peran, merupakan model yang diaplikasikan untuk peran-peran tertentu yang dimainkan oleh individu-individu di

dalam organisasi/perusahaan (misalnya sebagai teknisi, manajer, dan sebagainya), bukan berdasarkan fungsi yang mereka mainkan. Karena model ini bersifat lintas fungsional, maka model kompetensi peran ini sangat bermanfaat di dalam suatu organisasi/perusahaan yang berbasis pada tim. Pemimpin-pemimpin tim di organisasi/perusahaan seperti ini biasanya sangat 'dikendalikan' oleh serangkaian kompetensi tertentu, sedangkan anggota-anggota timnya 'dikendalikan' oleh serangkaian kompetensi lain, namun biasanya di antara keduanya sering terjadi tumpang tindih.

4. Model Kompetensi Kerja, merupakan model yang paling sempit ruang lingkungnya dibandingkan dengan keempat model yang lain karena model ini hanya diaplikasikan untuk satu tugas atau satu pekerjaan saja.

2.1.1.3 Kelompok Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993:70-75) membagi kompetensi atas beberapa kelompok, yaitu:

1. Inisiatif / proaktif (*Initiative, INT*) adalah dorongan bertindak melebihi dari yang dibutuhkan atau yang dituntut oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah dulu, yang bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau untuk menghindari timbulnya suatu masalah, atau untuk menciptakan peluang-peluang baru. Kompetensi ini terdiri dari:
 - a. Tidak menyerah terhadap suatu penolakan
 - b. Mengenali dan memanfaatkan peluang-peluang
 - c. Memiliki performansi lebih dari yang diharapkan pekerjaan
 - d. Mengantisipasi dan menyiapkan peluang dan masalah
2. Menolong dan Melayani Konsumen (*Helping and Human Service*) Empati (*Interpersonal Understanding, IU*), yaitu kemampuan untuk mendengarkan dan memahami hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan. Hal ini bisa dalam bentuk pemahaman atas

perasaan, pemikiran dan keinginan orang lain. Kompetensi terdiri dari:

- a. Mengenali perasaan orang lain
 - b. Mendengarkan dan mengamati untuk meramalkan dan menyiapkan reaksi orang lain
 - c. Memahami sikap, minat, kebutuhan dan pandangan orang lain
 - d. Memahami alasan orang lain melakukan suatu tindakan
3. Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan (*Customer Service Orientation, CSO*) yaitu keinginan untuk menolong atau melayani orang lain/ pelanggan dalam memenuhi keinginannya. Kompetensi ini meliputi:
- a. Mencari informasi kebutuhan pelanggan dan menyesuaikannya dengan produk atau jasa
 - b. Mengambil tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan masalah pelayanan kepada pelanggan
 - c. Bertindak sebagai seorang penasihat terhadap kebutuhan dan masalah pelanggan
 - d. Bekerja dengan pandangan jangka panjang dalam mengenali masalah pelanggan
4. Pengaruh Strategis (*Impact and Influence, IMP*), yaitu tindakan membujuk, meyakinkan, dan mempengaruhi orang lain sehingga mau mendukung rencana kerjanya. Kompetensi ini terdiri dari :
- a. Mengantisipasi pengaruh suatu tindakan terhadap pandangan orang lain
 - b. Menggunakan alasan, fakta, data-data, contoh nyata, dan demonstrasi
 - c. Melakukan koalisi politis dan memberikan informasi untuk memperoleh pengaruh tertentu
 - d. Menggunakan keterampilan kelompok dalam memimpin suatu kelompok.

5. Mengembangkan orang lain (*Developing Others, DEV*), yaitu keinginan untuk mengajarkan atau mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain. Kompetensi ini terdiri dari:
 - a. Menunjukkan harapan positif kepada orang lain
 - b. Memberikan arahan dan demonstrasi, yang merupakan strategi pelatihan
 - c. Memberikan umpan balik negatif kepada perilaku seseorang yang buruk
 - d. Mengidentifikasi dan merancang program baru untuk kebutuhan pelatihan
 - e. Mendelegasikan tanggung jawab atau pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan orang lain.
6. Kemampuan mengarahkan/memberikan perintah (*Directiveness, DIR*), yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai posisi dan kewenangannya. Kompetensi ini terdiri dari:
 - a. Menghadapi masalah performansi orang lain dengan terbuka
 - b. Menetapkan standar dan kualitas
 - c. Menolak permintaan yang tidak masuk akal
 - d. Memberikan arahan yang rinci.
7. Kerja kelompok dan kerjasama (*Team Work, TW*) yaitu keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain atau menjadi anggota/bagian suatu kelompok. Kompetensi ini terdiri dari:
 - a. Meminta ide atau pendapat dalam mengambil keputusan dan merencanakan sesuatu
 - b. Menjaga orang lain tetap memiliki informasi dan hal-hal baru tentang proses dalam kelompok dan membagi informasi yang relevan
 - c. Memperlihatkan harapan positif kepada orang lain
 - d. Menghargai orang lain yang berhasil.

8. Kemampuan menganalisis (*Analytical Thinking, AT*) yaitu usaha untuk memahami situasi dengan cara memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu. Kompetensi terdiri dari:
 - a. Menetapkan prioritas pekerjaan berdasarkan tingkat kepentingan
 - b. Membagi pekerjaan yang rumit menjadi bagian-bagian
 - c. Mengenali penyebab suatu kejadian.
9. Kemampuan berpikir secara konseptual (*Conceptual Thinking, CT*), yaitu kemampuan memahami situasi atau masalah sebagai satu kesatuan. Kompetensi ini terdiri dari:
 - a. Menggunakan logika dan pengalaman masa lalu dalam mengenali masalah, melihat perbedaan antara situasi dan hal-hal yang pernah terjadi sebelumnya
 - b. Mempraktekkan dan memodifikasi konsep atau metode yang pernah dipelajari
 - c. Mengidentifikasi hubungan dalam data.
10. Keahlian teknis/profesional/manajerial (*Expertise, EXP*) yaitu keahlian yang meliputi penguasaan yang berkaitan dengan pekerjaan dan termasuk motivasi untuk mengembangkan, menggunakan dan mendistribusikannya pada orang lain. Kompetensi ini terdiri dari:
 - a. Menjaga keterampilan dan pengetahuan
 - b. Menunjukkan ketertarikan pada suatu bidang tertentu
 - c. Bersedia menolong orang lain dalam menyelesaikan masalah teknis
 - d. Belajar hal-hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan
 - e. Menyebarkan teknologi baru secara aktif.
11. Pengendalian diri (*Self Control, SCT*) yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang

negatif saat situasi tidak sesuai dengan harapan atau saat berada di bawah tekanan. Kompetensi ini terdiri dari:

- a. Tidak mudah marah
- b. Menolak keterlibatan yang tidak perlu
- c. Tetap tenang dalam situasi yang rumit
- d. Memiliki respon yang baik dalam menghadapi suatu masalah

12. Kepercayaan terhadap diri sendiri (*Self Confidence, SCF*) yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri, dalam melakukan/menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi ini terdiri dari:

- a. Melakukan tindakan meskipun ditentang oleh orang lain
- b. Merupakan pribadi yang percaya diri
- c. Memiliki kepercayaan akan penilaian atau kemampuan sendiri
- d. Bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat
- e. Belajar dari kesalahan, menganalisis performansi dan mau memperbaikinya.

13. Fleksibilitas/kemampuan untuk beradaptasi (*Flexibility, FLX*) yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok. Kompetensi ini terdiri dari:

- a. Mengenali kebenaran pendapat orang lain
- b. Mudah beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan
- c. Menerapkan peraturan secara fleksibel
- d. Mengubah perilaku sesuai dengan situasi.

14. Visi/komitmen organisasi (*Organizational Commitment, OC*) yaitu kemampuan dan kemauan seseorang untuk menyesuaikan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi untuk bertindak dengan cara yang menunjang tujuan organisasi atau memenuhi kebutuhan organisasi. Dimensi ini mencakup: *Sense of Business* Visi Komitmen terhadap misi organisasi/perusahaannya.

2.1.1.4 Pengukuran Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993: 56) juga memberikan lima dimensi dari kompetensi, yaitu:

1. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan menetapkan perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan.
2. Sifat (*traits*), yaitu, karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep pribadi (*self concept*), yaitu perilaku, nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
5. Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu.

De Angelo dalam Kartika Widhi (2006: 7) kompetensi diukur kedalam 2 (dua) komponen yaitu:

1. Pengetahuan
Pengetahuan diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang pegawai karena dengan demikian pegawai akan mempunyai semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam, selain itu pegawai akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.
2. Pengalaman
Pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat faktor-faktor dalam mengukur kompetensi, adapun penelitian ini menggunakan teori Spencer dan Spencer yang terdiri dari motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan indikator yang diajukan yaitu; (1) Dimensi motif dengan indikator kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi/persahabatan dan kebutuhan berprestasi; (2) Dimensi sifat dengan indikator pemahaman antar pribadi, menjalin hubungan dan memberikan instruksi dengan jelas; (3) Dimensi konsep pribadi dengan indikator

berpikir analitis, berpikir konseptual dan rasa percaya diri; (4) Dimensi pengetahuan dengan indikator memahami tupoksi, pencarian informasi dan pemahaman; dan (5) Dimensi keterampilan dengan indikator kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan kerjasama dengan kelompok.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007:67). Sedangkan menurut Wibowo (2007: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Mathis dan Jackson (2006: 382) mengemukakan bahwa *“Performance is essentially what an employee does or does not do.”* *Employee performance common to most jobs includes the following elements : (1) Quantity of output; (2) Quality of output; (3) Timelines of output;(4) Presence at work; (5) Cooperativeness.* Dari uraian diatas maka kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan

individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005: 14). Menurut Hersey and Blanchard, kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai dan Basri, 2005: 15).

Berdasarkan pengertian-pengertian mengenai kinerja di atas, penulis berkesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari apa yang dikerjakan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau prajurit/pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi/perusahaan akan baik pula. Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja prajurit/pegawai, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit/pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi prajurit/pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di organisasi/perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

2.1.2.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja prajurit/pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, prajurit/pegawai harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”. Selanjutnya menurut Schular & Jackson (1999: 11) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang prajurit/pegawai).
2. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
3. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 143) “Untuk mencapai tujuan kinerja prajurit/pegawai maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti prajurit/pegawai atau penilai)”. Adapun menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. **Tanggung jawab**
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. **Disiplin**
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin prajurit/pegawai adalah ketaatan prajurit/pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi/perusahaan dimana dia bekerja.
4. **Inisiatif**
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi/perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan organisasi/perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif prajurit/pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja prajurit/pegawai.

Bernardin dan Russell (2010:226) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan catatan hasil kerja atau aktivitas tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu. Adapun dimensi kinerja pegawai yang digunakan sebagai berikut:

1. *Quality output*, tingkat atau sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal atau sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Adapun indikatornya ialah kesesuaian kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan organisasi, menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan standar kualitas kerja.
2. *Quantity output*, besaran atau jumlah yang dihasilkan dalam bentuk nilai, sejumlah unit atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan. Adapun indikatornya ialah kesesuaian jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai dengan standar organisasi dan melebihi target kuantitas.
3. *Timeliness*, tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Adapun indikatornya ialah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu tidak melakukan penundaan pekerjaan.
4. *Cost-effectiveness*, tingkat dimana penggunaan sumber-sumber organisasi antara lain SDM, uang, teknologi, material yang dimaksimalkan untuk mendapat target yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Adapun indikatornya ialah penggunaan sarana kerja secara efisien, tingkat kerusakan fasilitas kerja.

5. *Need for supervision*, tingkat sejauhmana seorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Adapun indikatornya ialah bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat, memiliki disiplin kerja tanpa pengawasan yang ketat.
6. *Interpersonal Impact*, tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan. Adapun indikatornya ialah tingkat hubungan antar pegawai dalam bekerja, kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja, kemampuan memecahkan masalah bersama.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) mengemukakan bahwa *“Performance is essentially what an employee does or does not do. Employee performance common to most jobs includes the following elements : (1) Quantity of output; (2) Quality of output; (3) Timelines of output; (4) Presence at work; (5) Cooperativeness.* Dari uraian diatas maka kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Adapun teori menurut Mathis dan Jackson (2006:382) tersebut diadopsi untuk penelitian ini dengan indikator sebagai berikut: (1) Dimensi *quantity of output* dengan indikator kesesuaian tugas dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan memperhitungkan kuantitas tugas; (2) Dimensi *quality of output* dengan indikator tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan dan orientasi kualitas pekerjaan; (3) Dimensi *timelines of output* dengan indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pengutamakan target jangka waktu dalam penyelesaian tugas; (4) Dimensi *presence at work* dengan indikator komitmen terhadap kehadiran dan perspektif terhadap kehadiran pentingnya kehadiran; dan (5) Dimensi

cooperativeness dengan indikator tingkat kooperatif dalam penyelesaian tugas dan keterbukaan terhadap masalah dalam pelaksanaan tugas.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Ferry Yulianto, 2013.

Penelitian Ferry (2013) mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas *Rescuer* Badan SAR Nasional Di Jawa”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah; (a) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas *Rescuer* Badan SAR Nasional di Jawa; (b) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas *Rescuer* Badan SAR Nasional di Jawa; dan (c) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama, terhadap kinerja petugas *Rescuer* Badan SAR Nasional di Jawa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (a) terdapat pengaruh dan signifikan kompetensi terhadap kinerja petugas *Rescuer* Badan SAR Nasional di Jawa; (b) terdapat pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja petugas *Rescuer* Badan SAR Nasional di Jawa; dan (c) terdapat pengaruh dan signifikan kompetensi dan motivasi secara bersama-sama, terhadap kinerja petugas *Rescuer* Badan SAR Nasional di Jawa.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji kompetensi dan kinerja pegawai, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu Ferry (2013) mengkaji juga motivasi kerja. Sedangkan penelitian ini tidak mengkaji motivasi kerja. Selain itu perbedaan dalam penelitian ini yaitu Ferry (2013) menggunakan instrument analisis SEM, sedangkan penelitian ini menggunakan instrument analisis menggunakan SPSS.

2. Budi Santoso, 2013.

Penelitian Budi (2013) mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penelitian dan Pengembangan Angkatan Darat”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penelitian dan Pengembangan Angkatan Darat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penelitian dan Pengembangan Angkatan Darat.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji kompetensi dan kinerja prajurit, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu Budi (2013) mengkaji juga kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini tidak mengkaji kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Selain itu perbedaan dalam penelitian ini yaitu Budi (2013) menggunakan instrument analisis SEM, sedangkan penelitian ini menggunakan instrument analisis menggunakan SPSS.

3. Felecia H. Rivers, 2003.

Penelitian Felecia (2003) mengambil judul “*Identifying Competency Skills Of PROFIS Personnel*”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi kesiapan yang dirasakan personel *United States Army Professional Filler System* (PROFIS) dalam hal kompetensi keperawatan dan kesiapan untuk ditempatkan pada misi tempur atau Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Metode penelitian yang di pakai yaitu kuantitatif deskriptif dengan survey, adapun jumlah sampel/responden sebesar 131 personel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan di seluruh enam dimensi kesiapan dan diilustrasikan melalui penggunaan menampilkan panorama grafis. Perbedaan signifikan juga ditemukan antara dua fasilitas pengolahan militer di dimensi kompetensi keperawatan operasional dan kesiapan pribadi dan psikologis. Keseluruhan berarti yang tercatat lebih rendah dari penelitian sebelumnya memanfaatkan kesiapan. Penelitian ini mendukung karya-karya sebelumnya yang mengidentifikasi kebutuhan alat ukur untuk kesiapan penyebaran. Temuan juga mendukung kebutuhan alat kompetensi inti terstruktur untuk memberikan pelatihan difokuskan dalam memastikan kesiapan penyebaran personel.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji kompetensi prajurit, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu Felecia (2003) mengkaji juga kesiapan. Sedangkan penelitian ini tidak mengkaji kesiapan, namun mengkaji kinerja prajurit.

4. Aharon S. Finestone, Charles Milgrom, Ran Yanovich, Rachel Evans Naama Constantini dan Daniel S.Moran (2014)

Judul penelitian yang dilakukan Aharon dkk., (2014) yaitu "*Evaluation of the Performance of Females as Light Infantry Soldiers*". Tujuan penelitian ini yaitu mengevaluasi kinerja tentara wanita sebagai *Light Infantry*. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jumlah responden sebesar 238 prajurit wanita.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa negara mengizinkan perempuan untuk berperan dalam pertempuran, tapi kinerja jangka panjang mereka di posisi ini belum pernah dilaporkan. Kejadian cedera berlebihan dan gesekan dari 85 laki-laki dan 235 perempuan yang direkrut dalam brigade infanteri ringan diikuti dalam studi prospektif tiga tahun menunjukkan bahwa wanita yang lebih pendek (162 cm, CI 161-163 cm) dibandingkan laki-laki (174 cm, CI 173-176), memiliki lebih banyak lemak tubuh

(18,9 kg, CI 18,2-19,6 kg) dibandingkan laki-laki (12,6 kg, 11,3-13,8 kg), memiliki lebih rendah VO₂max (36.8mL·min⁻¹·kg⁻¹, CI 35.8-37.78mL·min⁻¹·kg⁻¹) dibandingkan laki-laki (50.48mL·min⁻¹·kg⁻¹, CI 48,4 ke 52.48mL ·min⁻¹·kg⁻¹), memiliki fraktur stres lebih (21,0%, 95% CI 16,2-26,5%) dibandingkan laki-laki (2,3%, CI 0,3-8,2%), dan hadmore nyeri lutut anterior (41,2%, CI 34,9 -47,7%) dibandingkan laki-laki (24,7%, CI 16,0-35,2%). Tiga tahun gesekan adalah 28% CI 22-34% untuk perempuan dan 37% CI 26-48% untuk laki-laki. Para perempuan dalam penelitian ini berhasil menjabat sebagai prajurit infanteri ringan. Kebugaran mereka lebih rendah dan tingginya insiden cedera berlebihan mungkin menghambat kinerja sebagai prajurit infanteri biasa.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji kinerja prajurit, sedangkan perbedaan yaitu dengan cara alat analisis data dan variabel kompetensi yang tidak dikaji Aharon dkk.

2.2 Kerangka Pemikiran

Aturan mengenai penciptaan profesionalisme prajurit pada prinsipnya telah dijelaskan dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia yang menyebutkan bahwa Tentara Profesional, yaitu tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis, dan dijamin kesejahteraannya, serta mengikuti kebijakan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional, dan hukum internasional yang telah diratifikasi. Pasal dalam undang-undang TNI ini pada dasarnya merupakan peluang bagi TNI untuk merancang sebuah konsep tentang profesionalisme yang saat ini sedang diperbaiki secara terus menerus dengan salah satunya melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya prajurit.

Sebagai sebuah organisasi militer, salah satu tantangan utama Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW ke depan adalah menciptakan Satuan

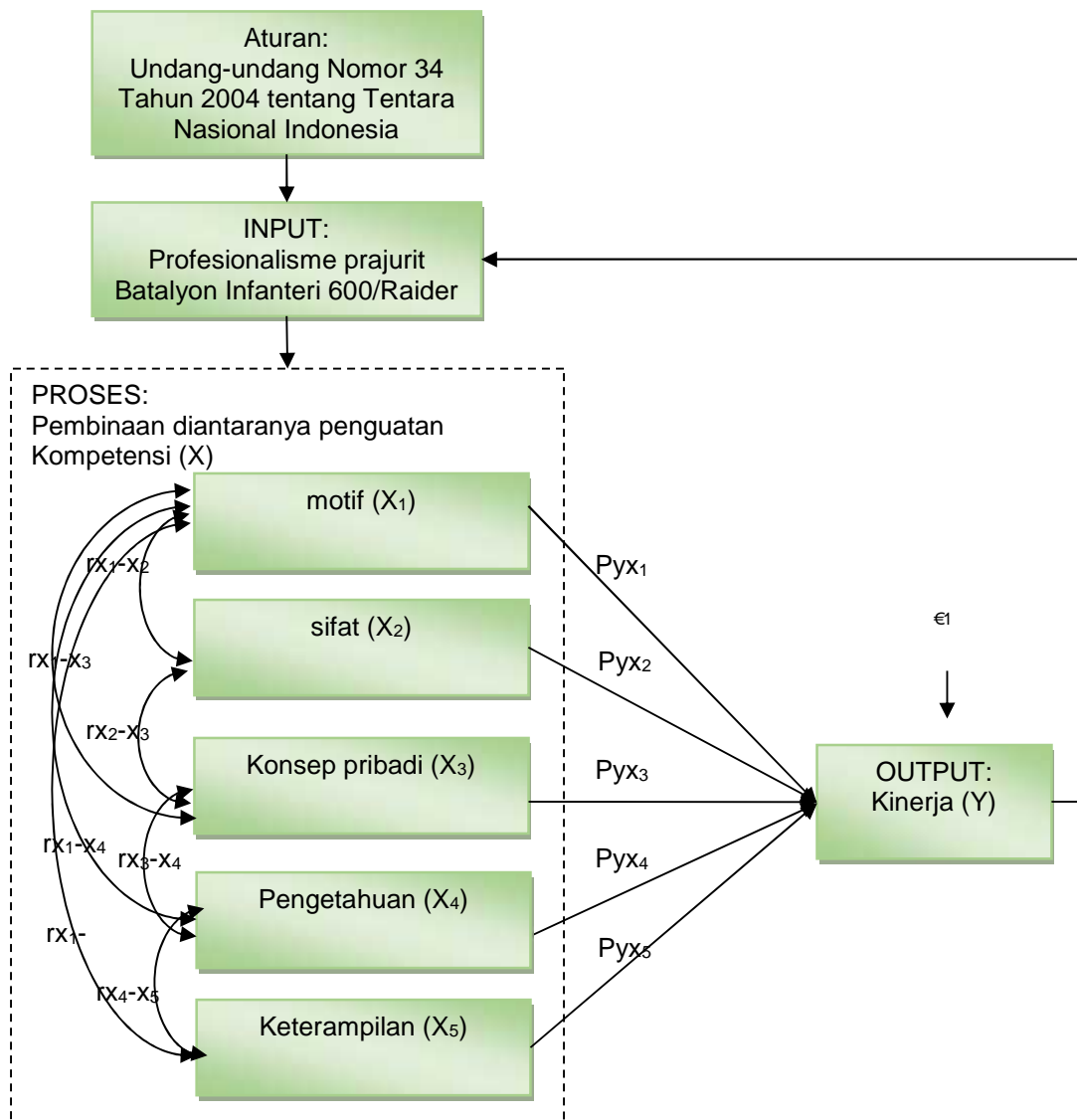
Yonif 600/R Kodam VI/MLw yang mampu secara terus-menerus beradaptasi dengan perkembangan ideologi, politik, ekonomi, sosial-budaya dan pertahanan keamanan. Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw harus dapat menjadi kebanggaan bangsa sekaligus mampu menjadi figur panutan masyarakat serta mampu membangun simpati maupun kemitraan dengan masyarakat sebagai kekuatan yang handal. Prasyarat dari semua ini adalah Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw harus memperbaiki citra dirinya terlebih dahulu menjadi tentara yang profesional, efektif, efisien, modern serta berorientasi pada kepentingan dan kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara serta tentara yang memiliki kinerja prajurit yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw yaitu dari prajurit itu sendiri. Kinerja prajurit adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang prajurit secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja pegawai merupakan catatan hasil kerja atau aktivitas tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu. Adapun sebagaimana kajian ini, kinerja prajurit merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, suatu satuan perlu memperhatikan kinerja prajurit agar semua program Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLw dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja prajurit ialah kompetensi prajurit. Menurut Spencer dan Spencer (1993:256) kompetensi merupakan suatu karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap tugas atau memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari

individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan prajurit yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani tugas dan fungsi, prajurit tersebut harus bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel.

Lebih jauh lagi kompetensi yang ditetapkan di Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kualitas pelayanan yang merupakan modal penting untuk mengantar Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien. Berdasarkan atas paparan diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW yang ditentukan oleh dimensi motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini disajikan dengan bentuk angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006: 12) yang menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) ver.21 for windows.

Selanjutnya metode penelitian yang peneliti lakukan adalah *eksplanatory survey* yaitu metode survei untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Adapun *explanatory research* menurut Malholtra (2010:75) ialah salah satu jenis desain penelitian, yang memiliki tujuan utama untuk menyediakan wawasan dan pemahaman dari situasi masalah yang dihadapi peneliti. Oleh karena itu, tipe penyelidikan (*investigation type*) dalam penelitian ini adalah tipe kausalitas. Tipe kausalitas merupakan jenis penelitian dengan tujuan utama untuk menganalisa hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antar variabel yang diteliti.

Sementara itu, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif, karena jenis penelitian ini merupakan suatu metode status sekelompok manusia atau objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran,

atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta- fakta dan sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2005: 54). Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel.

3.2 Sumber Data/Subyek/Obyek Penelitian

3.2.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Adapun data primer dalam penelitian ini yaitu data kuesioner dari hasil jawaban responden.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun data sekunder dalam penelitian ini seperti Laporan Satuan Yonif 600/R TA 2014, dan gambaran umum Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIw.

3.2.2 Subyek Penelitian

Subyek penelitian didasarkan pada populasi penelitian, adapun populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal lain yang ingin diteliti. Populasi merupakan keseluruhan obyek (satuan-satuan/ individu-individu) yang karakteristiknya hendak teliti. Populasi adalah kumpulan lengkap dari semua elemen (skor, orang, ukuran, dan lain-lain)

yang dipelajari (Sekaran, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit yang berada di Batalyon Infanteri 600/Raider.

Adapun sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Strata yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu Perwira, Tamtama dan Bintara. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Taro Yaname dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011: 49) bahwa “teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yaname dan Slovin apabila populasi sudah diketahui”. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah Anggota sampel

N = Jumlah populasi (dalam hal ini berjumlah 723)

d² = presisi (dalam hal ini 10% atau 0,1%)

Dengan demikian :

$$n = \frac{723}{723 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{723}{8,23} = 87,8493 \text{ dibulatkan menjadi } 88$$

Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara proportional random sampling yaitu menggunakan rumus alokasi *proportional* :

$$n = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Dimana :

n_i = jumlah anggota sampel menurut stratum

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi menurut stratum

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Maka jumlah anggota sampel berdasarkan Perwira, Tamtama dan Bintara adalah:

$$\text{Perwira} = \frac{30}{723} \cdot 88 = 3,65 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

$$\text{Tamtama} = \frac{102}{723} \cdot 88 = 12,41 \text{ dibulatkan menjadi } 12$$

$$\text{Bintara} = \frac{591}{723} \cdot 88 = 71,93 \text{ dibulatkan menjadi } 72$$

Penentuan anggota sampel dilakukan secara acak yaitu dengan cara mengundi nama pada tiap Perwira, Tamtama dan Bintara sehingga diperoleh sesuai jumlah sampel yang dibutuhkan.

3.2.3 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIw. Adapun Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIw sebagai satuan pemukul Kodam VI/MIw yang setiap saat harus siap dan mampu digerakkan ke seluruh wilayah Kodam VI/MIw melaksanakan operasi keamanan dalam negeri, maupun pertahanan dalam rangka memelihara, menjaga dan menciptakan stabilitas keamanan guna kelancaran pembangunan nasional khususnya di daerah Kalimantan Timur, Selatan dan Utara. Kedudukan Satuan Yonif

600/R Kodam VI/MIw memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan pertempuran di darat dan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh Komando Atas.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti dalam pengumpulan data menggunakan empat teknik pengumpulan data, diantaranya yaitu:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner tersebut dibagikan kepada prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIw.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Adapun wawancara dilakukan dengan prajurit-prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIw.

3. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Adapun observasi yang dilakukan seperti pengamatan pada kompetensi dan kinerja prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIw.

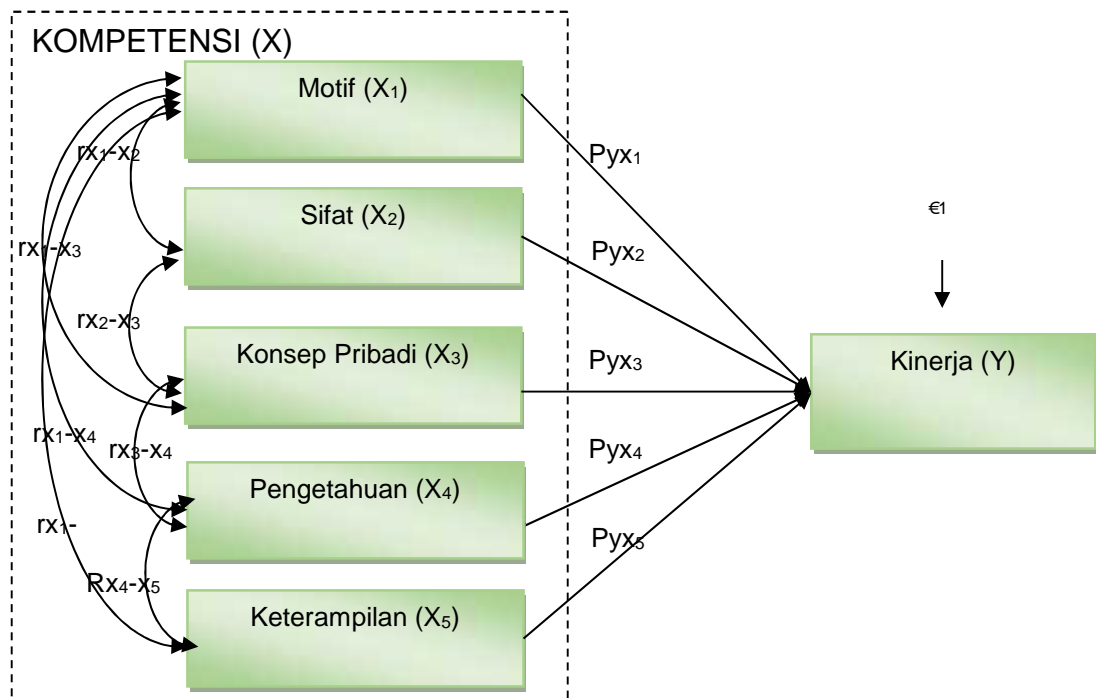
4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data melalui proses pengadopsian teori-teori dan analisa data penelitian sejenis serta data yang diangkat dan diberitakan melalui media massa

serta literatur relevan lainnya seperti gambaran umum Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW.

3.4 Teknik Analisa Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur dapat mengungkap hubungan dan pengaruh dari berbagai variabel yang diteliti sehingga dapat mengungkap hubungan dan pengaruh kausal dari variabel motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja prajurit dalam kegiatan pembinaan, latihan dan penugasan baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Data hasil tabulasi dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data, digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu dengan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 terhadap Y .



Gambar 3.1

Model Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Prajurit

Keterangan:

X_1 = Motif

X_2 = Sifat

X_3 = Konsep Pribadi

X_4 = Pengetahuan

X_5 = Keterampilan

Y = kinerja prajurit

ρ_{YX} = Besarnya pengaruh X terhadap Y

ϵ = Variabel Sisa

Berdasarkan diagram jalur diatas dapat dibuat model persamaan struktural yang terdiri dari dua substruktur sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yX1}X_1 + \rho_{yX2}X_2 + \rho_{yX3}X_3 + \rho_{yX4}X_4 + \rho_{yX5}X_5 + \epsilon_1$$

Untuk memudahkan dalam pengelolaan data digunakan Program SPSS *ver. 21 for windows*. Skala yang digunakan adalah skala ordinal, sebelum melakukan analisis data penulis mengubah terlebih dahulu data

ordinal menjadi data interval dengan menggunakan "Methods Successive Interval" dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tentukan secara tegas sikap (variabel) apa yang diukur.
2. Tentukan berapa responden yang memperoleh skor yang sudah ditentukan (frekuensi).
3. Setiap frekuensi pada responden yang sudah bersesuaian dengan respon yang dijawab dibagi dengan banyaknya responden total ($P_i = F_i / f$).
4. Tentukan proporsi kumulatif (proporsi kumulatif mendekati distribusi normal).
5. Dengan menggunakan table Z, tentukan nilai Z.
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh.
7. Menentukan nilai skala (*Scale Value*).

$$SV = \frac{\text{Density Of Lower Limit} - \text{Density Of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana :

Density at Lower Limit : Kepadatan Batas Bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan Batas Atas

Area Under Upper Limit : Daerah di bawah Batas Atas

Area Under Lower Limit : Daerah di Bawah Batas Bawah

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value yang nilainya terkecil diubah menjadi sama dengan satu melalui transformasi berikut ini melalui :

$$\text{Transformed Scala value} = \text{Scale Value} + \text{Scale Value minimum} + 1$$

Selanjutnya pengujian hipotesis dalam kajian ini terdiri dari:

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau secara parsial, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pengaruh motif (X) terhadap kinerja prajurit (Y) atau hipotesis-1

Hipotesis pertama diuji dengan persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = P_{yX1} X + e$$

Pengaruh langsung motif (X) terhadap kinerja prajurit (Y) ($Y \leftarrow X \rightarrow Y$) = $P_{yX1} X P_{yX1}$

Keterangan:

X : Motif

Y : Kinerja Prajurit

P_{YX} : Besarnya pengaruh X terhadap Y

e : Standar eror

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) maka diajukan hipotesis, sebagai berikut:

H_0 : $P_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh motif terhadap kinerja prajurit

H_a : $P_i \neq 0$ artinya ada pengaruh motif terhadap kinerja prajurit

Dengan kriteria jika nilai:

Probabilitas hitung $\geq 0,05$: Maka H_0 ditolak, H_a diterima. artinya motif berpengaruh terhadap kinerja prajurit

Probabilitas hitung $< 0,05$: Maka H_0 diterima, H_a ditolak. artinya motif tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit

b. Pengaruh sifat (X2) terhadap kinerja prajurit (Y) atau hipotesis-2

Hipotesis pertama diuji dengan persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = P_{yX2} X + e$$

Pengaruh langsung sifat (X2) terhadap kinerja prajurit (Y) ($Y \leftarrow X2 \rightarrow Y$) = $P_{yX2} X P_{yX2}$

Keterangan:

X : Sifat

Y : Kinerja prajurit

P_{YX} : Besarnya pengaruh X terhadap Y

e : Standar eror

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) maka diajukan hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ artinya tidak ada pengaruh sifat terhadap kinerja prajurit

$H_a : \rho \neq 0$ artinya ada pengaruh sifat terhadap kinerja prajurit

Dengan kriteria jika nilai:

Probabilitas hitung $\geq 0,05$: Maka H_0 ditolak, H_a diterima. artinya sifat berpengaruh terhadap kinerja prajurit

Probabilitas hitung $< 0,05$: Maka H_0 diterima, H_a ditolak. artinya sifat tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit

c. Pengaruh konsep pribadi (X3) terhadap kinerja prajurit (Y) atau hipotesis-3

Hipotesis pertama diuji dengan persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = P_{yX3} X + e$$

Pengaruh langsung konsep pribadi (X3) terhadap kinerja prajurit (Y)

$$(Y \leftarrow X3 \rightarrow Y) = P_{yX3} X P_{yX3}$$

Keterangan:

X : Konsep pribadi

Y : Kinerja prajurit

P_{YX} : Besarnya pengaruh X terhadap Y

e : Standar eror

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) maka diajukan hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ artinya tidak ada pengaruh konsep pribadi terhadap kinerja prajurit

$H_a : \rho \neq 0$ artinya ada pengaruh konsep pribadi terhadap kinerja prajurit

Dengan kriteria jika nilai:

Probabilitas hitung $\geq 0,05$: Maka H_0 ditolak, H_a diterima. artinya konsep pribadi berpengaruh terhadap kinerja prajurit

Probabilitas hitung $< 0,05$: Maka H_0 diterima, H_a ditolak. artinya konsep pribadi tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit

- d. Pengaruh pengetahuan (X4) terhadap kinerja prajurit (Y) atau Hipotesis-4

Hipotesis pertama diuji dengan persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = P_{yX4} X + e$$

Pengaruh langsung pengetahuan (X4) terhadap kinerja prajurit (Y)

$$(Y \leftarrow X4 \rightarrow Y) = P_{yX4} X P_{yX4}$$

Keterangan:

X : Pengetahuan

Y : Kinerja prajurit

P_{YX} : Besarnya pengaruh X terhadap Y

e : Standar eror

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) maka diajukan hipotesis, sebagai berikut:

H_0 : $P_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh Pengetahuan terhadap kinerja prajurit

H_a : $P_i \neq 0$ artinya ada pengaruh Pengetahuan terhadap kinerja prajurit

Dengan kriteria jika nilai:

Probabilitas hitung $\geq 0,05$: Maka H_0 ditolak, H_a diterima. artinya pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja prajurit

Probabilitas hitung $< 0,05$: Maka H_0 diterima, H_a ditolak. artinya pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit

- e. Pengaruh keterampilan (X4) terhadap kinerja prajurit (Y) atau Hipotesis-5

Hipotesis pertama diuji dengan persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = P_{yX5} X + e$$

Pengaruh langsung keterampilan (X5) terhadap kinerja prajurit (Y)

$$(Y \leftarrow X5 \rightarrow Y) = P_{yX5} \times P_{yX5}$$

Keterangan:

X : Keterampilan

Y : Kinerja prajurit

P_{YX} : Besarnya pengaruh X terhadap Y

e : Standar eror

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) maka diajukan hipotesis, sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$ artinya tidak ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja prajurit

H_a : $\rho \neq 0$ artinya ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja prajurit

Dengan kriteria jika nilai:

Probabilitas hitung $\geq 0,05$: Maka H_0 ditolak, H_a diterima. artinya keterampilan berpengaruh terhadap kinerja prajurit

Probabilitas hitung $< 0,05$: Maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan Uji Signifikansi Simultan (Uji-F). Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Menentukan H_0 dan H_a

1) H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit.

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan bersama-sama terhadap kinerja prajurit.

- 2) Statistik uji yang digunakan untuk menguji pengaruh secara keseluruhan dengan menggunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{yx1x2}}{k(1 - R^2_{yx1x2})}$$

b. Kriteria Pengujian

- 1) F hitung > F tabel maka Ho ditolak, Ha diterima, artinya ada pengaruh motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan cara bersama-sama terhadap kinerja prajurit.
- 2) F hitung < F tabel, maka Ho diterima, Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit.

Selanjutnya Uji F ini akan dilakukan dengan bantuan Program SPSS *ver. 21 for windows*.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (*goodness of fit regression model*). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Dari regresi dapat diperoleh koefisien *R square* (R^2). Koefisien R^2 menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Semakin besar R^2 semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel, artinya semakin dekat nilai R^2 dengan satu maka semakin tepat atau cocok model yang dipakai.

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(y - y_1)^2}{\sum(y - y)^2} = \frac{SS_r}{SS_e}$$

Keterangan :

SS_r = Jumlah kuadrat regresi

SS_e = Jumlah kuadrat kesalahan

SS_t = Jumlah kuadrat total

Dari koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel.

3.5 Prosedur Penelitian

Langkah-langkah yang direncanakan untuk menemukan sumber data dan untuk menjalankan desain penelitian terdiri dari:

1. Instrumen Penelitian

Alat bantu utama yang dipergunakan dalam kegiatan penelitian yaitu dengan menggunakan kuesioner. Adapun kuesioner tersebut dibagikan kepada prajurit Batalyon Infanteri 600/Raider.

2. Data Primer

Data primer adalah data yang penulis dapatkan langsung dari sumber data dengan berbagai metode yang dilakukan dalam kegiatan penelitian. Penulis mencari data dengan menggunakan kuesioner dan membagikannya kepada prajurit Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIw.

3. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan penulis dalam kegiatan penelitian melalui berbagai sumber terbuka yang tersedia dan mungkin diperoleh penulis, seperti dokumen publik, jurnal, pustaka terpilih dan lain sebagainya. Adapun penulis menggunakan gambaran umum Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MLW dengan meminta data langsung kepada satuan tersebut.

4. Pengujian Keabsahan dan Keterandalan Data

Pada dasarnya pengujian keabsahan data adalah bagaimana peneliti dapat meyakinkan pembaca mengenai kegiatan penelitian dilakukan dengan cara yang benar dan baik sehingga meningkatkan derajat kepercayaan terhadap kegiatan dan hasil penelitian tersebut. Pengujian keabsahan dan keterandalan data sangat bergantung kepada bentuk desain penelitian yang dipilih dalam melakukan kegiatan penelitian. Kegiatan yang dilakukan untuk memeriksa keabsahan dan keterandalan data khususnya kuesioner dimana sebelum kuesioner didistribusikan dilakukan beberapa pengujian terlebih dahulu, yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pertanyaan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil varian kesalahannya. Dengan demikian uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas

kuesioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi *Product Moment Pearson*
 y = skor item total
 x = skor pertanyaan
 n = jumlah pertanyaan

Dengan kriteria jika diperoleh r hitung $> r$ tabel, butir pertanyaan tersebut valid, tetapi jika r hitung $\leq r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Selanjutnya uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Program *SPSS ver 21 for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat memberikan hasil yang sama (dengan catatan semua kondisi tidak berubah). Jadi, suatu kuesioner disebut reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan alat ukur dengan teknik Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$r_m = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum (\alpha_b^2)}{\alpha_1^2} \right]$$

Keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel dengan taraf signifikan 5% maka butir pertanyaan tersebut reliabel. Uji

reliabilitas dengan SPSS ver 21 for windows yang dilakukan adalah menggunakan *Reliability Analysis Statistic* dengan *Cronbach Alpha* (r). Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 , maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk kriteria efektif dan/atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi yang dihadapi.
2. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Selanjutnya operasionalisasi variabel dalam pelaksanaan penelitian ini terdiri dari:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi	Motif	1. Kebutuhan kekuasaan 2. Kebutuhan afiliasi/persahabatan 3. Kebutuhan berprestasi
	Sifat	1. Pemahaman antar pribadi 2. Menjalin hubungan 3. Memberikan instruksi dengan jelas
	Konsep pribadi	1. Berpikir analitis 2. Berpikir konseptual 3. Rasa percaya diri
	Pengetahuan	1. Memahami tupoksi 2. Pencarian informasi 3. Pemahaman
	Keterampilan	1. Kemampuan mempengaruhi orang lain 2. Kemampuan dalam

		menyelesaikan tugas 3. Kerjasama dengan kelompok
Kinerja	Kuantitas Output	1. Kesesuaian tugas dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan 2. Memperhitungkan kuantitas tugas
	Kualitas Output	1. Tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan 2. Orientasi kualitas pekerjaan
	Jangka Waktu Output	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 2. Pengutamakan target jangka waktu dalam penyelesaian tugas
	Kehadiran di Tempat Kerja	1. Komitmen terhadap kehadiran 2. Perpektif terhadap kehadiran pentingnya kehadiran
	Sikap Kopeatif	1. Tingkat koperatif dalam penyelesaian tugas 2. Keterbukaan terhadap masalah dalam pelaksanaan tugas

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada pada Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW yang berlokasi Jl. Mulawarman RT. 19. Kel. Manggar Baru Kec. Balikpapan Timur, Kodya. Balikpapan, Propinsi Kalimantan Timur. Adapun berikut ini merupakan jadwal penelitian:

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Studi Pendahuluan						
2.	Studi Keperustakaan						
3.	Pengajuan Proposal Penelitian						
4.	Pengujian Proposal						
5.	Pengumpulan Data						
6.	Pengolahan Data						
7.	Analisa Data						
8.	Penyusunan Laporan						
9.	Konsultasi dan Bimbingan						

No	Kegiatan	Bulan					
		Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun
10.	Perbaikan-Perbaikan						
11.	Ujian/Sidang Tesis						
12.	Perbaikan Tesis						

BAB 4

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA

4.1 Gambaran Sebaran Data/Subyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Batalyon Infanteri 600/Raider

Yonif 600/R sebagai satuan pemukul Kodam VI/MIW yang setiap saat harus siap dan mampu digerakkan ke seluruh wilayah Kodam VI/MIW melaksanakan operasi keamanan dalam negeri, maupun pertahanan dalam rangka memelihara, menjaga dan menciptakan stabilitas keamanan guna kelancaran pembangunan nasional khususnya di daerah Kalimantan Timur, Selatan dan Utara. Adapun Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW berlokasi di 4 pangkalan yaitu Batu Ampar, Batakan, Manggar dan Petung.

Kedudukan Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan pertempuran di darat dan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh Komando Atas. Sedangkan untuk melaksanakan tugas pokok di atas, Satuan Yonif 600/R Kodam VI/MIW menyelenggarakan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Tugas (melaksanakan fungsi utama)

- a. Intelijen

Meliputi segala usaha, pekerjaan, kegiatan penyelidikan dan pengamanan serta penyebaran bahan intelijen kepada satuan yang membutuhkan, untuk memungkinkan perencanaan dan pengambilan keputusan suatu tindakan yang diperhitungkan.

- b. Operasi

Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan perencanaan dan pelaksanaan penggunaan taktik dan teknik infanteri serta peningkatan dan pemeliharaan mutu/kemampuan tempur perorangan/satuan.

c. Administrasi

Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang personel yang mencakup pemeliharaan kekuatan, pemeliharaan moril dan kesejahteraan, penegakan hukum disiplin dan tata tertib, serta dibidang materiil yang mencakup penyediaan fasilitas pembekalan, pemberian jasa bagi perorangan/satuan, perawatan/pemeliharaan personel dan alat peralatan yang dipertanggungjawabkan.

d. Teritorial

Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan perencanaan, penyusunan dan pengendalian terhadap penggunaan komponen cadangan dan komponen pendukung yang diperbantukan disatuannya untuk mendukung pelaksanaan tugas.

2. Tugas (melaksanakan Fungsi Organik Militer)

Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan dibidang pengamanan, operasi, personel, logistik, perencanaan, pengawasan dan pengendalian serta Binter terbatas (Pembinaan Teritorial Satuan Non Komando Kewilayahan) dalam rangka mendukung tugas pokok.

3. Tugas (melaksanakan Fungsi Organik Pembinaan)

Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan dibidang latihan dalam rangka mendukung tugas pokok.

Susunan Organisasi disusun berdasarkan 4 (empat) eselon sebagai

berikut:

1. Eselon Pimpinan

- a. Komandan Batalyon Infanteri Raiders, disingkat Danyonif Raiders
- b. Wakil Komandan Batalyon Infanteri Raiders disingkat Wadanyonif Raiders.

2. Eselon Pembantu Pimpinan

- a. Perwira Seksi Intelijen, disingkat Pasiintel
- b. Perwira Seksi Operasi, disingkat Pasiops

- c. Perwira Seksi Personel, disingkat Pasipers
- d. Perwira Seksi Logistik, disingkat Pasiolog
- e. Dokter Batalon, disingkat Dokteryon
- f. Perwira Pembina Mental, disingkat Pabintal.

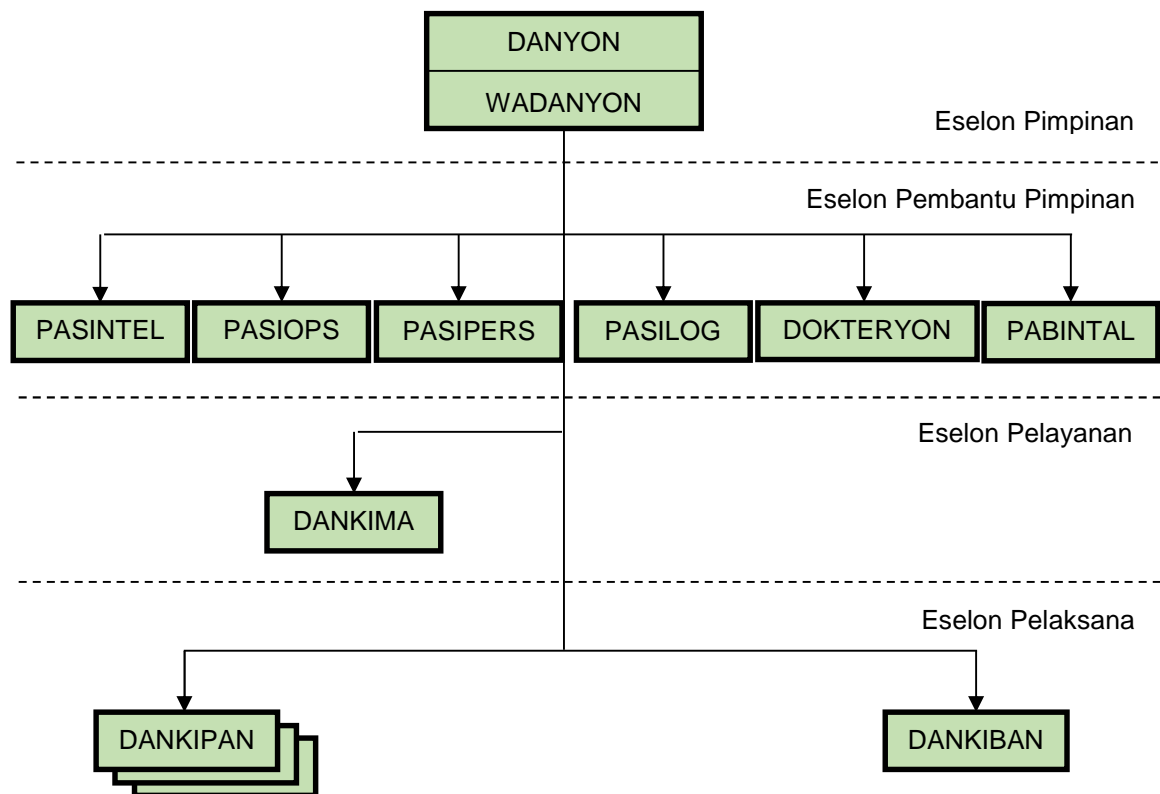
3. Eselon Pelayanan

Komandan Kompi Markas, disingkat Dankima

4. Eselin Pelaksana

- a. Komandan Kompi Senapan, disingkat Dankipan
- b. Komandan Kompi Bantuan, disingkat Dankiban.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini struktur organisasi Yonif Raiders:



Sumber: Batalyon Infanteri 600/Raider, 2015.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Batalyon Infanteri 600/Raider

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bertugas. Karakteristik responden ini akan diuraikan sebagai berikut:

4.1.2.1 Umur Responden

Umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.1 dibawah ini

Tabel 4.1
Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	26	29,5%
31 - 40 tahun	58	65,9%
41 – 50 tahun	3	3,2%
>50 tahun	1	1,1%
Total	88	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Pada tabel 4.1 di atas menerangkan bahwa profil responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut: responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 29,5%, responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 58 orang atau sebesar 65,9%, responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 3,2%, dan responden yang berumur >50 tahun 1 orang atau sebesar 1,1%. Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki rentang umur 31-40 tahun.

4.1.2.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	0	0%
Laki-laki	88	100%
Total	88	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa seluruh responden adalah laki-laki.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Data tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini ditabulasikan dalam tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMU	67	76,1%
D3	6	6,8%
S1	9	10,2%
S2	1	1,1%
Total	88	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat mayoritas responden memiliki pendidikan SMU yang berjumlah 67 orang atau 76,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sebagian besar yang diteliti adalah tamatan SMU sehingga memungkinkan untuk dapat mengetahui kompetensi

dan kinerja prajurit ini dapat meningkatkan kinerja prajurit dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Perlu ditekankan bahwa pendidikan mempunyai peranan yang penting. Hal ini dikarenakan pendidikan seseorang akan dapat membantu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena dari pendidikan diperoleh suatu pengetahuan dan keterampilan cara berpikir dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4.1.2.4 Lama Bertugas Responden

Data masa kerja responden dalam penelitian ini ditabulasikan dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Lama Bertugas

Masa kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	5	5,9%
5 - 10 tahun	15	17%
11 – 15 tahun	60	68,2%
>15 tahun	8	9,1%
Total	88	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 11-15 tahun sebanyak 60 orang atau 68,2% dan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 15 orang atau 17%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar prajurit telah lama bekerja dan berpengalaman. Pengalaman kerja yang lama membuat prajurit lebih memahami mengenai kompetensi dan kinerja prajurit.

4.2 Analisis Data dan Interpretasi Hasil

4.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas data penelitian diuji menggunakan pendekatan analisis korelasi skor butir pernyataan kuesioner tiap variabel dengan total skor variabel. Validitas item pernyataan kuesioner untuk setiap variabel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi (X)

Kuesioner penelitian variabel kompetensi (X) terdiri atas 15 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor (X) lebih dari 0,3. Dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh seluruh item (indikator) variabel X dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid. Hasil perhitungan terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kompetensi (X)

Item Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Kesimpulan
1	0,450	0,3	Valid
2	0,536	0,3	Valid
3	0,433	0,3	Valid
4	0,546	0,3	Valid
5	0,532	0,3	Valid
6	0,588	0,3	Valid
7	0,580	0,3	Valid
8	0,510	0,3	Valid
9	0,441	0,3	Valid
10	0,502	0,3	Valid
11	0,602	0,3	Valid
12	0,496	0,3	Valid
13	0,445	0,3	Valid
14	0,340	0,3	Valid
15	0,386	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

2. Kinerja Prajurit (Y)

Kuesioner penelitian variabel kinerja prajurit (Y) terdiri atas 10 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor (Y) lebih dari 0,3. Dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh seluruh item (indikator) variabel Y dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid. Hasil perhitungan terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6

Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Prajurit (Y)

Item Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Kesimpulan
1	0,520	0,3	Valid
2	0,527	0,3	Valid
3	0,578	0,3	Valid
4	0,452	0,3	Valid
5	0,556	0,3	Valid
6	0,641	0,3	Valid
7	0,694	0,3	Valid
8	0,696	0,3	Valid
9	0,629	0,3	Valid
10	0,628	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Setelah diperoleh hasil item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid, maka dilanjutkan dengan uji realibilitas. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* untuk masing masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas (r)	Kesimpulan
Kompetensi	0,759	Reliabel
Kinerja Prajurit	0,764	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kinerja prajurit pada seluruh aspek variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang signifikan atau lebih besar dari 0,6. Pada variabel kompetensi nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,759 sedangkan variabel kinerja prajurit mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890. Menurut kriteria Nunally dalam Ghozali (2005) hal tersebut dapat dikatakan reliabel.

4.2.2 Gambaran Deskriptif Data Penelitian

Data hasil tanggapan responden diuraikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk mengetahui proporsi tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan yang selanjutnya diinterpretasikan sesuai dengan teori-teori yang mendasarinya.

4.2.2.1 Tanggapan Responden terhadap variabel Kompetensi

Variabel kompetensi terdiri atas lima buah dimensi yaitu motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Motif

Untuk mengetahui dimensi motif dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas tiga pertanyaan yang terdiri dari kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan berprestasi yang disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden tentang Kenaikan Jabatan

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	30	34,1
2	Setuju	55	62,5
3	Ragu-ragu	1	1,1
4	Tidak setuju	2	2,3
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Pada tabel 4.8 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kenaikan jabatan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 62,5% responden menjawab setuju bahwa adanya dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar menganggap kenaikan jabatan merupakan salah satu dorongan yang membuat prajurit bekerja dengan sungguh-sungguh.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden tentang Bekerjasama

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	27	30,7
2	Setuju	54	61,4
3	Ragu-ragu	7	8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.9 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai bekerjasama. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 61,4% responden menjawab setuju bahwa prajurit selalu bekerjasama. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar menganggap

bekerjasama merupakan salah satu aspek yang selalu mereka lakukan dalam bekerja.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden tentang Prestasi

No.	Jawaban	f	%
1	Sangat setuju	31	35,2
2	Setuju	53	60,2
3	Ragu-ragu	3	3,4
4	Tidak setuju	1	1,1
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Pada tabel 4.10 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai prestasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 60,2% responden menjawab setuju bahwa prajurit menginginkan prestasi yang baik untuk mendukung pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit menganggap prestasi adalah salah satu dorongan untuk bekerja maksimal.

2. Sifat

Untuk mengetahui dimensi sifat dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas tiga pertanyaan yang meliputi pemahaman antar pribadi, menjalin hubungan, memberikan instruksi dengan jelas yang disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden tentang Pemahaman Antar Pribadi

No.	Jawaban	f	%
1	Sangat setuju	15	17
2	Setuju	67	76,1
3	Ragu-ragu	6	6,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Pada tabel 4.11 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pemahaman antar pribadi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 76,1% responden setuju mengenai pemahaman kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit menganggap selalu berusaha untuk memahami berbagai kepribadian prajurit lain.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden tentang Menjalin Hubungan

No.	Jawaban	f	%
1	Sangat setuju	43	48,9
2	Setuju	41	46,6
3	Ragu-ragu	3	3,3
4	Tidak setuju	1	1,1
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.12 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai menjalin hubungan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 48,9% responden menjawab setuju bahwa prajurit dapat menjalin hubungan kerja dengan baik dengan sesama rekan kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit menjalin hubungan dengan prajurit lain mutlak dibutuhkan agar anda dapat bekerja dengan optimal.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden tentang pemberian
Instruksi dengan jelas

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	29	33
2	Setuju	57	64,8
3	Ragu-ragu	2	2,3
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.13 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pemberian instruksi dengan jelas. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 64,8% responden menjawab setuju bahwa prajurit dapat memberikan instruksi dengan jelas kepada rekan sekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit selalu memberikan instruksi yang jelas terhadap kegiatan yang akan dikerjakan.

3. Konsep pribadi

Untuk mengetahui dimensi konsep pribadi dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas empat pertanyaan yang meliputi berpikir analitis, berpikir konseptual, rasa percaya diri dan orientasi pencapaian yang disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden tentang Berpikir Analitis

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	17	19,3
2	Setuju	65	73,9
3	Ragu-ragu	6	6,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.14 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai berpikir secara analitis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 73,9% responden menyatakan setuju bahwa prajurit dapat menganalisis pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit selalu berpikir analisis dapat yang memudahkan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi. Setiap prajurit harus memiliki kemampuan untuk berpikir secara analitis dalam rangka untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan. Kemampuan berpikir analitis ini merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh prajurit.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden tentang Berpikir Konseptual

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	10	11,4
2	Setuju	71	80,7
3	Ragu-ragu	7	8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.15 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai berpikir secara konseptual. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 80,7% responden menyatakan selalu berpikir secara konseptual dan sistematis dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit selalu berusaha untuk membangun pemikiran yang konseptual. Setiap prajurit harus memiliki kemampuan untuk berpikir secara konseptual dalam rangka untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan. Kemampuan berpikir konseptual ini merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh prajurit.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden tentang Rasa Percaya Diri

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	34	38,6
2	Setuju	53	60,2
3	Ragu-ragu	1	1,1
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.16 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai rasa percaya diri. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 60,2% responden menyatakan setuju mengenai kepercayaan diri. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit menganggap Kepercayaan diri merupakan aspek yang dibutuhkan dalam setiap pekerjaan. Rasa percaya diri prajurit akan tumbuh apabila diberikan motivasi oleh rekan kerja sehingga faktor motivasi ini sangat penting untuk dimiliki oleh prajurit di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya itu.

4. Pengetahuan

Untuk mengetahui dimensi pengetahuan dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas enam pertanyaan yang meliputi memahami tupoksi, pencarian informasi dan pemahaman atas pekerjaan yang meliputi yang disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.17

Tanggapan Responden tentang Memahami Tupoksi

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	20	22,7
2	Setuju	64	72,7
3	Ragu-ragu	4	4,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.17 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pemahaman Tupoksi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 72,2% responden menyatakan setuju mengenai pemahaman Tupoksi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit perlu memahami tupoksi yang merupakan aspek yang dapat berguna dalam menjalankan tugas prajurit.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden tentang Pencarian Informasi

No.	Jawaban	f	%
1	Sangat setuju	17	19,3
2	Setuju	67	76,1
3	Ragu-ragu	4	4,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.18 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pencarian informasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 76,1% menyatakan setuju bahwa responden mencari informasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit selalu berusaha mencari informasi khususnya mengenai informasi yang dapat mendukung pekerjaan. Informasi merupakan komponen penting di dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan informasi yang jelas maka akan dapat menghasilkan pekerjaan yang bermutu dan memiliki akurasi yang baik.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden tentang Memahami Pekerjaan

No.	Jawaban	f	%
1	Sangat setuju	21	23,9
2	Setuju	65	73,9
3	Ragu-ragu	1	1,1
4	Tidak setuju	1	1,1
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.19 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai memahami pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 73,9% responden menyatakan setuju bahwa prajurit memiliki pemahaman terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit selalu terlebih dahulu mencoba memahami pekerjaan yang akan dilakukan. Pemahaman tugas, pokok dan fungsi prajurit merupakan suatu kewajiban seorang prajurit yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena hal tersebut merupakan keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh seorang prajurit.

5. Keterampilan

Untuk mengetahui dimensi keterampilan dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas tiga pertanyaan yang meliputi kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan kerjasama dengan kelompok yang disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden tentang Kemampuan Mempengaruhi
Orang lain

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	25	28,4
2	Setuju	53	60,2
3	Ragu-ragu	8	9,1
4	Tidak setuju	2	2,3
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.25 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kemampuan mempengaruhi orang lain. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 60,2% responden menyatakan setuju bahwa prajurit memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit memiliki anggapan keterampilan mengenai doktrinitas mutlak dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan prajurit. Kemampuan mempengaruhi orang lain merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam organisasi. Dengan memiliki kemampuan tersebut maka akan dapat mengatur dan mengelola organisasi dengan baik.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden tentang Kemampuan Dalam
Menyelesaikan Tugas

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	18	20,5
2	Setuju	67	76,1
3	Ragu-ragu	3	3,4
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.26 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 76,1% responden menyatakan setuju bahwa prajurit mampu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit selalu berusaha meningkatkan kemampuan pribadi secara konsisten. Kemampuan menyelesaikan tugas merupakan kompetensi yang perlu dimiliki oleh pegawai untuk memperlancar kegiatan organisasi. Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan tersebut untuk mendukung kesuksesan organisasi.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden tentang Kerjasama Kelompok

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	27	30,7
2	Setuju	60	68,2
3	Ragu-ragu	1	1,1
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.27 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kerjasama dengan kelompok. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 68,2% responden menyatakan setuju bahwa prajurit mampu bekerjasama dengan baik dalam kelompok kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar prajurit selalu aktif bekerjasama dengan prajurit-prajurit lain khususnya dalam tugas kelompok. Kemampuan bekerjasama diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan sehingga seorang pegawai harus dapat bekerjasama dengan baik di dalam kelompok kerjanya.

Hasil penelitian yang merupakan jawaban responden atas 15 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.23

Frekuensi Jawaban Terhadap Kuesioner Kompetensi Prajurit

No.	Frekuensi Jawaban					Jumlah
	5	4	3	2	1	
p1	30	55	1	2	0	88
p2	27	54	7	0	0	88
p3	31	53	3	1	0	88
p4	15	67	6	0	0	88
p5	43	41	3	1	0	88
p6	29	57	2	0	0	88
p7	17	65	6	0	0	88
p8	10	71	7	0	0	88
p9	34	53	1	0	0	88
p10	20	64	4	0	0	88
p11	17	67	4	0	0	88
p12	21	65	1	1	0	88
p13	25	53	8	2	0	88

p14	18	67	3	0	0	88
p15	27	60	1	0	0	88
Jumlah	202	463	35	4	0	704
No.	Skor Jawaban					Jumlah
	5	4	3	2	1	
i1	150	220	3	4	0	377
i2	135	216	21	0	0	372
i3	155	212	9	2	0	378
i4	75	268	18	0	0	361
i5	215	164	9	2	0	390
i6	145	228	6	0	0	379
i7	85	260	18	0	0	363
i8	50	284	21	0	0	355
i9	170	212	3	0	0	385
i10	100	256	12	0	0	368
i11	85	268	12	0	0	365
i12	105	260	3	2	0	370
i13	125	212	24	4	0	365
i14	90	268	9	0	0	367
i15	135	240	3	0	0	378
Jumlah	1820	3568	171	14	0	5573

Untuk mengkategorikan penilaian dari responden terhadap kuesioner sesuai dari hasil jawaban maka penulis membuat pengkategorian dalam garis interval sebagai berikut:

Jarak interval untuk 15 pertanyaan dengan 88 orang responden:

Nilai Indeks Minimum= Skor Minimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden

$$= 1 \times 15 \times 88 = 1320$$

Nilai Indeks Maksimum=Skor Maksimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden

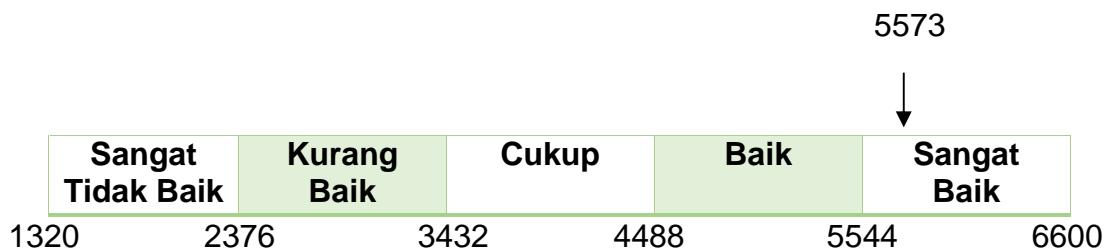
$$= 5 \times 15 \times 88 = 6600$$

Interval = Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum

$$= 6600 - 1320 = 5280$$

Jarak Interval = Interval : Jenjang (5)

$$= 5280 : 5 = 1056$$



Skor total dari kelima belas item pertanyaan di atas diperoleh skor total sebesar 5573 masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Hasil ini memberikan gambaran bahwa dilihat dari kompetensi prajurit berdasarkan hasil penelitian dianggap sangat baik.

4.2.2.2 Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Variabel kinerja terdiri atas lima buah dimensi yaitu kualitas output, kuantitas output, ketepatan waktu, komitmen dan kooperatif yang diuraikan sebagai berikut:

1. Quantity output

Untuk mengetahui dimensi kualitas kerja dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas dua pertanyaan yaitu

kesesuaian tugas dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan memperhitungkan kuantitas tugas disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.24

Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Tugas

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	9	10,2
2	Setuju	68	77,3
3	Ragu-ragu	10	11,4
4	Tidak setuju	1	1,1
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.23 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kesesuaian tugas. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 77,3% responden beranggapan bahwa selalu memprioritaskan kesesuaian tugas dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa prajurit selalu memprioritaskan kesesuaian tugas dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden tentang Memperhitungkan Kuantitas Tugas

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	10	11,4
2	Setuju	38	43,2
3	Ragu-ragu	7	8
4	Tidak setuju	31	35,2
5	Sangat tidak setuju	2	2,3
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.24 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kuantitas tugas. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 43,2% responden menyatakan setuju bahwa prajurit mengenai prioritas kuantitas

hasil tugas atau pekerjaan. Hal ini menunjukkan prajurit selalu mengutamakan kuantitas dari hasil pekerjaan. Hasil kerja yang optimal akan mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga setiap organisasi membutuhkan hasil kerja yang optimal dari para prajuritnya.

2. Quality Output

Untuk mengetahui dimensi kualitas kerja dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas dua pertanyaan yaitu tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan dan orientasi kualitas pekerjaan disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.26

Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Kualitas Pekerjaan

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	20	22,7
2	Setuju	64	72,7
3	Ragu-ragu	4	4,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.25 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kualitas pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 72,2% responden menyatakan setuju bahwa kualitas pekerjaan merupakan aspek yang selalu diprioritaskan. Hal ini menunjukkan prajurit beranggapan bahwa kualitas pekerjaan merupakan aspek yang selalu harus prioritaskan.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden tentang Orientasi Kualitas Pekerjaan

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	12	13,6
2	Setuju	69	78,4
3	Ragu-ragu	6	6,8
4	Tidak setuju	1	1,1
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.26 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 78,4% responden menyatakan setuju bahwa prajurit selalu berorientasi pada kualitas pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa prajurit selalu memperhatikan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya.

3. Ketepatan Waktu

Untuk mengetahui dimensi ketepatan waktu dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas dua pertanyaan yaitu ketepatan penyelesaian tugas dan pengutamaan target jangka waktu dalam penyelesaian tugas disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.28
Tanggapan Responden tentang Ketepatan Waktu
Penyelesaian Pekerjaan

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	23	26,1
2	Setuju	60	68,2
3	Ragu-ragu	3	3,4
4	Tidak setuju	2	2,3
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.27 di sebelumnya menunjukkan tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 68,2% responden beranggapan bahwa prajurit selalu memperhitungkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan prajurit memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh prajurit sehingga waktu yang disediakan sangat efektif sekali digunakan oleh prajurit.

Tabel 4.29

Tanggapan Responden tentang Pengutamaan Target Jangka Waktu

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	9	10,2
2	Setuju	70	79,5
3	Ragu-ragu	6	6,8
4	Tidak setuju	3	3,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.28 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pengutamaan target jangka waktu. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 79,5% responden beranggapan bahwa prajurit selalu mengutamakan target jangka waktu dalam penyelesaiannya. Hal ini menunjukkan bahwa prajurit pada setiap pekerjaan yang dilakukan, selalu mengutamakan target jangka waktu dalam penyelesaiannya.

4. Kehadiran di tempat kerja

Untuk mengetahui dimensi *presence at work* dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas dua pertanyaan yaitu

komitmen terhadap kehadiran dan perpektif terhadap kehadiran pentingnya kehadiran disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.30

Tanggapan Responden tentang Komitmen terhadap Kehadiran

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	25	28,4
2	Setuju	58	65,9
3	Ragu-ragu	3	3,4
4	Tidak setuju	2	2,3
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.29 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai komitmen terhadap kehadiran. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 65,9% responden beranggapan bahwa kehadiran merupakan komitmen dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa prajurit memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang harus dilakukannya.

Tabel 4.31

Tanggapan Responden Tentang Perspektif terhadap Kehadiran

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	26	29,5
2	Setuju	58	65,9
3	Ragu-ragu	2	2,3
4	Tidak setuju	2	2,3
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.30 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai perspektif terhadap kehadiran. Dari hasil penelitian menunjukkan

sebanyak 65,9% responden beranggapan bahwa selalu memandang bahwa kehadiran merupakan aspek yang penting terhadap penyelesaian tugas. Dengan kata lain, prajurit sangat memperhatikan terhadap tugas dan pekerjaannya.

5. Kooperatif

Untuk mengetahui dimensi kebutuhan akan pengawasan dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri atas dua pertanyaan yaitu tingkat kooperatif dalam penyelesaian tugas dan keterbukaan terhadap masalah dalam pelaksanaan tugas disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.32
Tanggapan Responden tentang Tingkat Kooperatif

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	18	20,5
2	Setuju	64	72,7
3	Ragu-ragu	4	4,5
4	Tidak setuju	2	2,3
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.31 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai tingkat kooperatif dalam penyelesaian tugas. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 72,7% responden beranggapan setuju. Hal ini mencerminkan bahwa pada umumnya prajurit selalu membuka ruang untuk kerjasama khususnya pada sesi diskusi terhadap penyelesaian tugas.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden tentang Keterbukaan Terhadap Masalah

No.	Jawaban	F	%
1	Sangat setuju	16	18,2
2	Setuju	65	73,9
3	Ragu-ragu	6	6,8
4	Tidak setuju	1	1,1
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		88	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 4.32 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai keterbukaan terhadap masalah. Dari hasil penelitian menunjukkan sebanyak 73,9% responden beranggapan bahwa prajurit sangat terbuka terhadap masalah. Hal ini memberikan arti bahwa prajurit memiliki keterbukaan terhadap masalah dalam pelaksanaan tugas merupakan aspek yang anda lakukan terhadap penyelesaian tugas.

Hasil penelitian yang merupakan jawaban responden atas 10 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.34
Frekuensi Jawaban Terhadap Kuesioner Kinerja Prajurit

No.	Frekuensi Jawaban					Jumlah
	5	4	3	2	1	
p1	9	68	10	1	0	88
p2	10	38	7	31	2	88
p3	20	64	4	0	0	88
p4	12	69	6	1	0	88
p5	23	60	3	2	0	88
p6	9	70	6	3	0	88
p7	25	58	3	2	0	88

p8	26	58	2	2	0	88
p9	18	64	4	2	0	88
p10	16	65	6	1	0	88
Jumlah	134	485	41	42	2	704
No.	Skor Jawaban					Jumlah
	5	4	3	2	1	
i1	45	272	30	2	0	349
i2	50	152	21	62	2	287
i3	100	256	12	0	0	368
i4	60	276	18	2	0	356
i5	115	240	9	4	0	368
i6	45	280	18	6	0	349
i7	125	232	9	4	0	370
i8	130	232	6	4	0	372
i9	90	256	12	4	0	362
i10	80	260	18	2	0	360
Jumlah	840	2456	153	90	2	3541

Untuk mengkategorikan penilaian dari responden terhadap kuesioner sesuai dari hasil jawaban maka penulis membuat pengkategorian dalam garis interval sebagai berikut:

Jarak interval untuk 10 pertanyaan dengan 88 orang responden:

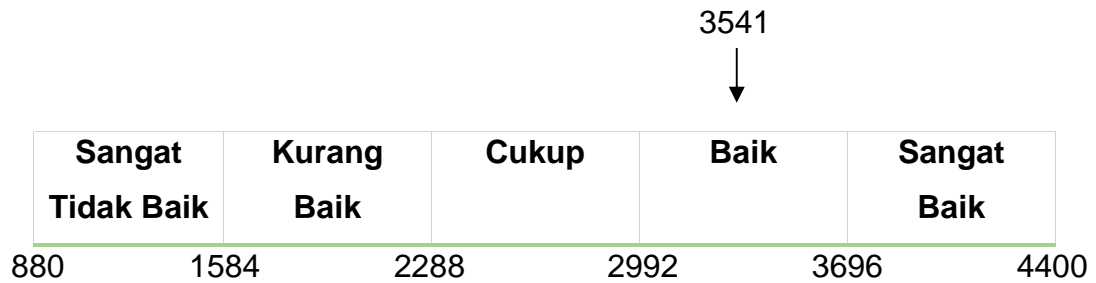
Nilai Indeks Minimum= Skor Minimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden

$$= 1 \times 10 \times 88 = 880$$

Nilai Indeks Maksimum=Skor Maksimum x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden

$$= 5 \times 10 \times 88 = 4400$$

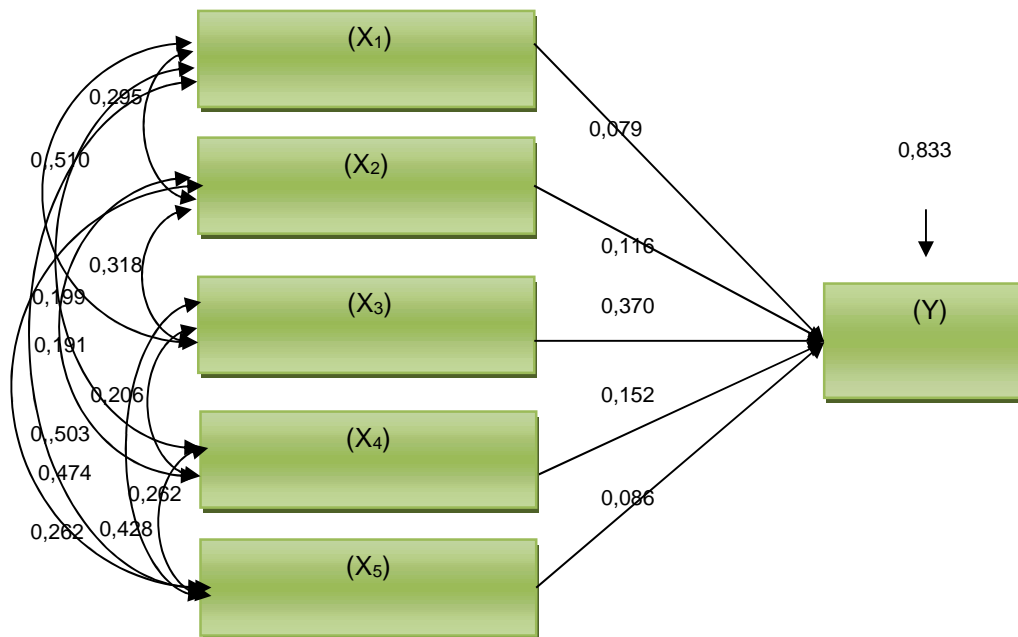
$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\ &= 4400 - 880 = 3520 \\ \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang (5)} \\ &= 3520 : 5 = 704 \end{aligned}$$



Skor total dari kedelapan item pertanyaan di atas diperoleh skor total sebesar 3541 masuk dalam kategori “Baik” Hasil ini memberikan gambaran bahwa dilihat dari kinerja prajurit dianggap baik.

4.2.3 Hasil Analisis Jalur

Dibagian ini akan diuji pengaruh kompetensi prajurit terhadap kinerja prajurit dengan menggunakan analisis jalur. Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung ($Y \rightarrow X_1$, $Y \rightarrow X_2$, $Y \rightarrow X_3$, $Y \rightarrow X_4$, $Y \rightarrow X_5$, $Y \rightarrow Y$) dan pengaruh tidak langsung. Adapun bentuk struktur jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 4.2

Struktur Hubungan Kausal dari X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ pada Y

Koefisien Jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural Persamaan Struktur

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{yx_3}X_3 + \rho_{yx_4}X_4 + \rho_{yx_5}X_5 + e_1$$

$$Y = 0,079X_1 + 0,116X_2 + 0,370X_3 + 0,152X_4 + 0,086X_5 + e_1$$

4.2.3.1 Pengaruh Secara Bersama-Sama Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompetensi untuk tiap dimensi pada kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.35
Pengaruh Secara Simultan Kompetensi Terhadap Kinerja

Ringkasan Model				
Model	R	R kuadrat	R kuadrat Disesuaikan	Perkiraan tingkat kesalahan
1	,584 ^a	,341	,301	3,01349

Dari tampilan *output SPSS model summary*, besarnya R^2 adalah 0,341 hal ini berarti 34,1% variabel kompetensi dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kinerja sedangkan sisanya 65,9% (100%-34,1) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Pengaruh variabel lain contohnya kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan sebagainya.

4.2.3.2 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian koefisien jalur secara keseluruhan, terlebih dahulu membuat hipotesis pengujian yaitu;

- H_0 : $P_{yx1} = P_{yx2}$ (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja).
- H_1 : (Sekurang-kurangnya ada sebuah minimal $P_{yx1} \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja).

Statistik uji untuk menguji pengaruh secara keseluruhan adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{YX_i}}{k(1 - R^2_{YX_i})}$$

Tabel 4.36
Besarnya Pengujian Secara Bersama Antara Kompetensi
Terhadap Kinerja

Variabel	Fhitung	Ftabel
Kompetensi dan Kinerja	8.486	1,988

Dari tabel F diperoleh nilai $F_{[0,05:86]} = 8.486$. Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 1,988$ hipotesis nol ditolak, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Dalam pengujian koefisien jalur secara keseluruhan, tolak hipotesis jika $F > F_{(\alpha: (n-k-1), k)}$ dalam hal lainnya terima hipotesis nol, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

4.2.3.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung dan tidak langsung antara variable kompetensi untuk tiap dimensi motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.37
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Motif Terhadap
Kinerja

Uraian	%
Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,6
Pengaruh tak langsung X_1 melalui X_2 terhadap Y	0,3
Pengaruh tak langsung X_1 melalui X_3 terhadap Y	1,5
Pengaruh tak langsung X_1 melalui X_4 terhadap Y	0,2
Pengaruh tak langsung X_1 melalui X_5 terhadap Y	0,2
Total pengaruh X_1	2,8

Berdasarkan nilai koefisien jalur, pengaruh secara langsung antara dimensi motif pada kinerja sebesar 0,6%. Pengaruh tidak langsung antara dimensi motif melalui dimensi sifat pada variabel kinerja sebesar 0,3%, pengaruh tidak langsung antara dimensi motif melalui dimensi konsep pribadi pada variabel kinerja sebesar 0,5%, Pengaruh tidak langsung antara dimensi motif melalui dimensi pengetahuan pada variabel kinerja sebesar 0,2%, pengaruh tidak langsung antara dimensi motif melalui dimensi keterampilan pada variabel kinerja sebesar 0,2%. Dengan demikian pengaruh secara langsung dan tidak langsung dimensi motif pada kinerja sebesar 1,8%.

Tabel 4.38
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Dimensi Sifat Terhadap Kinerja

Uraian	%
Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	1,3
Pengaruh tak langsung X_2 melalui X_1 terhadap Y	0,3
Pengaruh tak langsung X_2 melalui X_3 terhadap Y	1,4
Pengaruh tak langsung X_2 melalui X_4 terhadap Y	0,4
Pengaruh tak langsung X_2 melalui X_5 terhadap Y	1,5
Total pengaruh X_2	4,9

Berdasarkan nilai koefisien jalur, pengaruh secara langsung antara dimensi sifat pada kinerja sebesar 3,9%, pengaruh tidak langsung dimensi sifat melalui dimensi motif pada variabel kinerja sebesar 0,3%, pengaruh tidak langsung dimensi sifat melalui dimensi konsep pribadi pada variabel kinerja sebesar 1,4%, pengaruh tidak langsung dimensi sifat melalui dimensi pengetahuan pada variabel kinerja sebesar 0,4%. Pengaruh tidak langsung dimensi sifat melalui dimensi keterampilan pada variabel kinerja sebesar 0,5%. Dengan demikian maka pengaruh secara langsung dan tidak langsung dimensi sumber-sumber pada kinerja sebesar 3,9%.

Tabel 4.39
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Konsep pribadi Terhadap Kinerja

Uraian	%
Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	13,7
Pengaruh tak langsung X_3 melalui X_1 terhadap Y	1,5
Pengaruh tak langsung X_3 melalui X_2 terhadap Y	1,4
Pengaruh tak langsung X_3 melalui X_4 terhadap Y	0,3
Pengaruh tak langsung X_3 melalui X_5 terhadap Y	1,4
Total pengaruh X_3	18,3

Berdasarkan nilai koefisien jalur, pengaruh secara langsung antara dimensi konsep pribadi pada kinerja sebesar 13,7%, pengaruh tidak langsung dimensi konsep pribadi melalui dimensi motif pada variabel kinerja sebesar 0,5%, pengaruh tidak langsung dimensi konsep pribadi melalui dimensi sifat pada variabel kinerja sebesar 1,4%, pengaruh dimensi konsep pribadi melalui dimensi pengetahuan pada variabel kinerja sebesar 0,3% dan pengaruh dimensi konsep pribadi melalui dimensi keterampilan pada variabel kinerja sebesar 1,4%. Oleh karena itu pengaruh secara langsung dan tidak langsung dimensi pengetahuan pada kinerja sebesar 17,3%.

Tabel 4.40
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Pengetahuan Terhadap Kinerja

Uraian	%
Pengaruh langsung X_4 terhadap Y	2,3
Pengaruh tak langsung X_4 melalui X_1 terhadap Y	0,2
Pengaruh tak langsung X_4 melalui X_2 terhadap Y	0,4
Pengaruh tak langsung X_4 melalui X_3 terhadap Y	0,3

Pengaruh tak langsung X₄ melalui X₅ terhadap Y	0,3
Total pengaruh X₄	3,5

Berdasarkan nilai koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung dimensi pengetahuan pada kinerja sebesar 2,3%, pengaruh tidak langsung dimensi pengetahuan melalui dimensi motif pada variabel kinerja sebesar 0,2%, pengaruh dimensi pengetahuan melalui dimensi sifat pada variabel kinerja sebesar 0,4%, pengaruh tidak langsung dimensi pengetahuan melalui dimensi konsep pribadi pada variabel kinerja sebesar 0,3% pengaruh tidak langsung dimensi pengetahuan melalui dimensi keterampilan pada variabel kinerja sebesar 0,3% dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dimensi pengetahuan pada kinerja sebesar 3,5%.

Tabel 4.41
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi Keterampilan Terhadap Kinerja

Uraian	%
Pengaruh langsung X₅ terhadap Y	0,7
Pengaruh tak langsung X₅ melalui X₁ terhadap Y	0,2
Pengaruh tak langsung X₅ melalui X₂ terhadap Y	1,5
Pengaruh tak langsung X₅ melalui X₃ terhadap Y	1,4
Pengaruh tak langsung X₅ melalui X₄ terhadap Y	0,3
Total pengaruh X₅	4,1

Berdasarkan nilai koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung dimensi keterampilan pada kinerja sebesar 0,7%, pengaruh tidak langsung dimensi keterampilan melalui dimensi motif pada variabel kinerja sebesar 0,2%, pengaruh dimensi keterampilan melalui dimensi sifat pada

variabel kinerja sebesar 0,5%, pengaruh tidak langsung dimensi keterampilan melalui dimensi konsep pribadi pada variabel kinerja sebesar 1,4% dan pengaruh tidak langsung dimensi pada keterampilan melalui dimensi pengetahuan pada variabel kinerja sebesar 0,3%. Oleh karena itu, pengaruh secara langsung dan tidak langsung dimensi keterampilan pada kinerja sebesar 3,1%.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja prajurit Yonif 600/R Kodam VI/MIW sebesar 34,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja prajurit dipengaruhi oleh kompetensi prajurit sebesar 34,1% dengan margin error 0,489432 atau 4,8%. Perlu ditekankan bahwa nilai tersebut bukan mencerminkan nilai dari kompetensi, namun besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan kompetensi prajurit berada pada kategori sangat baik dengan jumlah skor 5573 dari maksimal skor 6600. Hal ini dapat dilihat dari segi motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan. Ditinjau dari segi motif, prajurit memiliki dorongan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memiliki sifat atau karakter yang diharapkan oleh organisasi yang mendukung pekerjaannya. Kemudian dilihat dari konsep pribadi maka prajurit memiliki perilaku, nilai-nilai yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, prajurit memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

Selanjutnya kinerja prajurit termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor 3541 dari maksimal skor 4400. Hal ini dapat dilihat dari segi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dilihat dari segi kualitas pekerjaan, prajurit sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan komando atas dan dari segi kuantitas sebagian besar prajurit

sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlahnya. Selanjutnya, prajurit dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain hal tersebut, pada umumnya prajurit memiliki komitmen yang tinggi dan hubungan kerjasama yang baik dengan rekan sekerja dan juga dapat menyelesaikan masalah secara bersama-sama dengan rekan sekerja. Meskipun begitu beberapa orang prajurit yang belum memiliki kinerja yang kurang baik dan hal ini akan berdampak pada kinerja satuan itu sendiri.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh terhadap kinerja prajurit Yonif 600/R Kodam VI/MLW tersebut didukung pula oleh pendapat Gibson (2005:231) yang mengatakan bahwa kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Senada dengan hal tersebut Prawirosentono (2009:54) menyatakan bahwa kinerja seorang prajurit akan baik, jika prajurit mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Dari pemaparan tersebut di atas maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja prajurit dimana ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh prajurit dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja prajurit akan semakin meningkat yang tentunya akan berkaitan dengan pertahanan negara.

Prajurit yang kompeten biasanya memiliki sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan konstektualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka dimana kualitas diri diperoleh melalui proses pembelajaran. Dengan kata lain kualitas diri tersebut dapat diperoleh melalui proses pembelajaran seperti pelatihan-pelatihan yang terus dilakukan dalam ruang

lingkup kesiapan pertahanan negara. Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada prajurit untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja prajurit baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Hal ini didukung pernyataan teoritik dari Spencer (1993:78) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang yang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum kompetensi prajurit berada pada kategori sangat baik dengan jumlah skor 5573 dari maksimal skor 6600. Hal ini dapat dilihat dari segi motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan. Ditinjau dari segi motif, prajurit memiliki dorongan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memiliki sifat atau karakter yang diharapkan oleh organisasi yang mendukung pekerjaannya. Kemudian dilihat dari konsep pribadi maka prajurit memiliki perilaku, nilai-nilai yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, prajurit memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.
2. Kinerja prajurit termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor 3541 dari maksimal skor 4400. Hal ini dapat dilihat dari segi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dilihat dari segi kualitas pekerjaan, prajurit sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan komando atas dan dari segi kuantitas sebagian besar prajurit sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlahnya. Selanjutnya, prajurit dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain hal tersebut, pada umumnya prajurit memiliki komitmen yang tinggi dan hubungan kerjasama yang baik dengan rekan sekerja dan juga dapat menyelesaikan masalah secara

bersama-sama dengan rekan sekerja. Meskipun begitu beberapa orang prajurit yang belum memiliki kinerja yang kurang baik dan hal ini akan berdampak pada kinerja satuan itu sendiri.

3. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit sebesar 34,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi prajurit maka semakin baik pula kinerja prajurit.

5.2. Saran

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini maka penulis menyampaikan beberapa saran teoritis dan praktis bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Saran Praktis

- a. Hendaknya satuan mengadakan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi prajurit yang disesuaikan dengan bidangnya masing-masing. Pembinaan dan pelatihan dapat dilakukan melalui program penguatan seperti pemberian dasar-dasar dari pengetahuan, motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan prajurit. Meskipun kompetensi berada dalam kategori baik namun perlu ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dan berusaha untuk mempertahankannya sehingga akan berdampak positif pada kinerja satuan itu sendiri.
- b. Untuk meningkatkan kinerja prajurit, satuan harus melihat dan memenuhi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja seperti pemberian kompensasi, efisiensi organisasi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, kondisi sosial, komunikasi dan sebagainya. Adapun hal yang ditemukan, dimana variabel kompensasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan sehingga akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan prajurit dan

hal tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja prajurit. Dengan cara pemenuhan kompensasi tersebut, dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja prajurit dalam menjalankan tugas dan fungsi.

2. Saran Teoritis

- a. Penelitian ini mempunyai kekurangan yaitu hanya meneliti kinerja prajurit dari faktor kompetensi prajurit,, maka disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar mengadakan penelitian-penelitian lebih mendalam guna mengetahui hubungan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja prajurit diluar faktor yang diteliti dalam penelitian ini.
- b. Kepada para akademisi terutama yang berkompeten dalam bidang ilmu sumber daya manusia, disarankan agar mengadakan penelitian-penelitian yang bersifat eksperimen untuk mencari metode-metode baru (melalui metode gabungan/kualitatif dan kuantitatif) sehingga dapat memunculkan pandangan baru mengenai kompetensi dan kinerja prajurit yang dapat memberikan kontribusi bagi keefektifan pencapaian tujuan organisasi yang ada saat ini.

DAFTAR REFERENSI

- Aharon S. Finestone, Charles Milgrom, Ran Yanovich, Rachel Evans Naama Constantini dan Daniel S.Moran. 2014. Evaluation of the Performance of Females as Light Infantry Soldiers. *BioMed Research International Volume 2014, Article ID 572953, 7 pages.*
- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri.* Ed 4, Yogyakarta : Liberty.
- Bernardin dan Russel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico
- Boyatzis, Richard. 2002. *The Competent Manager: A Model for Effective Reformance,* New York: John Willey and Sons.
- Budi Santoso, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penelitian dan Pengembangan Angkatan Darat. Tesis. Bogor: Unhan.
- Cira, D.J dan Benjamin, E.R ,1998, *Competency_Based Pay : A Concept in Evolution.* Compensation and Benefits Review, September-October, 21-28.
- Coopersmith, Stanley. 2007. *The Antecedents of Self Esteem.* San Fransisco: Freeman and Company.
- Dreyfus, H.L dan S.E Dreyfus. 1986. *Mind Over Machine: The Power Of Human Intuition And Expertise In the Era The Computer (The Free Press).*
- Felecia H. Rivers. 2003. *Identifying Competency Skills Of PROFIS Personnel.*Tesis. The University of Tennessee at Chattanooga.

- Ferry Yulianto, 2013, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas *Rescuer* Badan SAR Nasional Di Jawa. Tesis. Bogor: Unhan.
- Gibson, Ivancevich, Donnnelly, Konopaske, 2009. *Organizations Behavior, Structure, Processes*, Thirteenth Edition, Americas New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Hadipranata, A. F. 1999. Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) Terhadap Etos Kerja & Kontribusinya Bagi Produktivitas Insani. *Jurnal Psikologi*. 1, 2-22.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendaaygunaan Sumber Daya Manusia, Penerjemah : Agus Dharma*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ismail, Rahmah, dan Abidin Syahida Zainal. 2010. Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector. *Business And Economic Horizon*. Volume 2: pp25-36
- Kartika Widhi, Frianty . 2006. *Pengaruh faktor-faktor keahlian dan independensi auditor terhadap kualitas audit (Studi Empiris:KAP di Jakarta)*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Lee, Tom dan Stone, Mary. 1995. "Competence and independence: The congenial Twins Of Auditing?". *Journal Of business finance and Accounting*. 22 (8). (December). pp 1169-1177.
- Malhotra, Naresh K. 2010. *Marketing Research an Applied Orientation*. New Jersey: Pearson.
- Mangkunegara, A, P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R dan Jackson, W.2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian. Cetakan Pertama*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Prawirosentono.Suryadi. 2009. *"Manajemen Produktivitas"*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Riduwan dan Engkos. 2007. Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Basiri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sahlan Asnawi,. 2001. *Teori Motivasi (Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi)*. Jakarta: Studia Press.
- Schuler, R dan Jackson, Suzan E. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad 21*, Edisi Keenam, Jilid 2, Alih Bahasa: Abdul Rosyid dan Peter Remy Pasla, Editor: Yani Sumiharti, Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* 2nd Edition. New YorkL John Wiley and Son.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Spencer,M.Lyle dan Spencer,M.Signé, 1993. *Competence at Work:Models for Superrior Performance*. New York: John Wily & Son,Inc
- Sri Lastanti, Hexana. 2005. Tinjauan terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol. 5 No. 1 April 2005. Hal 85-97.*
- Thoha, Miftah. 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia



KEMENTERIAN PERTAHANAN RI
UNIVERSITAS PERTAHANAN

Nomor : B / 862 / I / V / 2015
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian.

Bogor, 15 April 2015

Kepada

Yth. Pangdam VI/Mulawarman


di

Balikpapan

1. Dasar:
 - a. Peraturan Presiden RI Nomor 5 Tahun 2011 tanggal 7 Februari 2011 tentang Universitas Pertahanan sebagai Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah.
 - b. Kalender Pendidikan Program Studi Strategi Pertahanan Darat Unhan TA. 2014/2015.
2. Sehubungan dasar tersebut di atas, mohon dapatnya Panglima berkenan mengizinkan Mahasiswa Strategi Pertahanan Darat Unhan Cohort-1 TA. 2014/2015 atas nama Bambang Sugiyarta, S.H. NIM 120140107014 untuk melakukan penelitian melalui wawancara, observasi dan studi dokumen / laporan yang diperlukan dalam penyusunan tesis dengan judul "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit (Studi pada satuan Yonif 600/R Kodam VI / Mlw)".
3. Mohon konfirmasi waktu dalam pelaksanaan pengumpulan data tersebut.
Contact Person : E-Mail, benks2000@gmail.com dan HP. 085267671919.
4. Demikian untuk menjadikan periksa.

a.n. Rektor
Universitas Pertahanan
Dekan Fakultas Strategi Pertahanan,




Dr. Syaiful Anwar
Mayor Jenderal TNI (Mar)

Tembusan:

1. Rektor Unhan
2. Warek I Unhan
3. Aspers Kasdam VI/Mlw
4. Danyonif 600/R.

Kawasan IPSC Sentul Bogor, Telp (021) 87951555

TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN DARAT
KOMANDO DAERAH MILITER VI/MULAWARMAN

SURAT PERINTAH
Nomor Sprin/879/IV/2015

Menimbang : bahwa untuk melakukan penelitian melalui wawancara, observasi dan studi dokumen/laporan yang diperlukan dalam penyusunan laporan yang diperlukan dalam penyusunan Tesis, perlu dikeluarkan Surat Perintah.

Dasar : 1. Surat Rektor Unhan RI Nomor B/862/IV/2015 tanggal 15 April 2015 tentang permohonan izin penelitian; dan
2. Pertimbangan Komando dan Staf Kodam VI/Mlw.

DIPERINTAHKAN

Kepada : Mayor Kav Bambang Sugiyarta, S.H. NRP 11000043141278, Pabandya Binpers Spersdam VI/Mlw (Mahasiswa Strategi Pertahanan Darat Unhan Cohort-1 TA 2014/2015, NIM 120140107014)

Untuk : 1. Seterimanya Surat Perintah ini, disamping tugas dan tanggung jawab jabatan sehari-hari diperintahkan segera mempersiapkan diri dan berangkat melakukan penelitian melalui wawancara, observasi dan studi dokumen/laporan yang diperlukan dalam penyusunan laporan yang diperlukan dalam penyusunan Tesis dengan judul " Pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit (Studi pada satuan Yonif 600/R Kodam VI/Mlw)" yang akan dilaksanakan pada tanggal 27 s.d. 29 April 2015 bertempat di Yonif 600/R :

- a. Mako Yonif 600/R di Manggar, Balikpapan;
- b. Kompi Senapan A di Km. 8, Balikpapan;
- c. Kompi Senapan B di Batakan, Balikpapan; dan
- d. Kompi Senapan C di Penajam Kab. PPU.

2. Perjalanan dinas Balikpapan – Penajam PP menggunakan BPD Rutin satuan; dan

3. Laporan kepada Pangdam VI/Mlw atas pelaksanaan perintah ini;

4. Melaksanakan perintah ini dengan rasa tanggung jawab.

Selesai.

Dikeluarkan di Balikpapan
pada tanggal 24 April 2015



Panglima Kodam VI/Mulawarman
Kastaf,

George E. Supit
Brigadir Jenderal TNI

Tembusan :

1. Irjenad
 2. Pangdam VI/Mlw
 3. Rektor Unhan Kemhan RI
 4. Dekan Fakultas Strahan Unhan
 5. Irdam VI/Mlw
 6. Asrendam VI/Mlw
 7. Para As Kasdam VI/Mlw
 8. Danyonif 600/R
-

DAFTAR KUESIONER

I. Identitas Responden

- a. Nomor responden :.....
- b. Umur :.....
- c. Jenis Kelamin :.....
- d. Tingkat Pendidikan :.....
- e. Lama Bertugas :.....

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu kategori jawaban dari pernyataan-pernyataan di bawah ini yang bapak/ibu anggap paling sesuai dengan kenyataan. Beri tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya menurut persepsi dengan mengikuti pedoman berikut :

- SS = Sangat Setuju (5)
- S = Setuju (4)
- N = Netral (3)
- TS = Tidak setuju (2)
- STS = Sangat tidak setuju (1).

III.A. Pertanyaan Kuesioner

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kompetensi						
1.	Kenaikan jabatan merupakan salah satu dorongan yang membuat anda bekerja dengan sungguh-sungguh					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
2.	Bekerjasama merupakan salah satu aspek yang selalu anda lakukan dalam bekerja					
3.	Prestasi adalah salah satu dorongan anda untuk bekerja maksimal					
4.	Anda selalu berusaha untuk memahami berbagai kepribadian prajurit lain					
5	Menjalin hubungan dengan prajurit lain mutlak dibutuhkan agar anda dapat bekerja dengan optimal					
6.	Dalam bekerja, anda selalu memberikan instruksi yang jelas terhadap kegiatan yang akan dikerjakan					
7.	Berpikir analisis dapat memudahkan anda untuk mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi					
8.	Anda selalu berusaha untuk membangun pemikiran yang konseptual					
9.	Kepercayaan diri merupakan aspek yang dibutuhkan dalam setiap pekerjaan					
10.	Memahami tupoksi merupakan aspek yang dapat berguna dalam menjalankan tugas prajurit					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
11.	Anda selalu berusaha mencari informasi khususnya mengenai informasi yang dapat mendukung pekerjaan					
12.	Anda terlebih dahulu mencoba memahami pekerjaan yang akan anda lakukan					
13.	Keterampilan mengenai doktrinitas mutlak dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan prajurit					
14.	Anda selalu berusaha meningkatkan kemampuan pribadi secara konsisten					
15	Anda selalu aktif bekerjasama dengan prajurit-prajurit lain khususnya dalam tugas kelompok					
Kinerja						
16.	Anda selalu memprioritaskan kesesuaian tugas dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan					
17.	Anda selalu mengutamakan kuantitas dari hasil pekerjaan					
18.	Kualitas pekerjaan merupakan aspek yang selalu anda prioritaskan					
19.	Anda selalu berorientasi pada kualitas pekerjaan					

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
20.	Anda selalu memperhitungkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas					
21.	Pada setiap pekerjaan yang dilakukan, anda selalu mengutamakan target jangka waktu dalam penyelesaiannya					
22.	Kehadiran merupakan komitmen anda dalam bekerja					
23.	Anda selalu memandang bahwa kehadiran merupakan aspek yang penting terhadap penyelesaian tugas					
24.	Anda selalu membuka ruang untuk kerjasama khususnya pada sesi diskusi terhadap penyelesaian tugas					
25.	Keterbukaan terhadap masalah dalam pelaksanaan tugas merupakan aspek yang anda lakukan terhadap penyelesaian tugas					

DAFTAR JAWABAN RESPONDEN DAN ENTRY DATA

Kompetensi (X)

Res	X1			Total	X2			Total	X3			Total	X4			Total	X5			Total	Total
1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
2	5	4	5	14	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	5	13	67
3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	61
4	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	61
5	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	5	14	4	4	2	10	4	5	5	14	64
6	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	61
7	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	63
8	5	5	5	15	3	2	4	9	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	62
9	4	4	5	13	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4	11	58
10	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	4	13	63
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
12	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	71
13	4	5	5	14	4	5	4	13	3	4	5	12	4	4	4	12	4	4	5	13	64
14	4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	4	12	54
15	4	4	3	11	3	4	3	10	4	3	5	12	4	4	3	11	3	5	5	13	57
16	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	5	14	62
17	3	4	4	11	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	69
18	5	5	4	14	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	5	14	5	4	4	13	67
19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	5	14	63
20	4	3	5	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	62
21	4	3	5	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	62
22	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	5	13	5	3	5	13	4	4	4	12	65
23	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	62
24	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	62
25	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	5	13	60
26	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	5	14	4	4	4	12	66
27	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13	63
28	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	5	14	4	4	4	12	66
29	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	61
30	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12	68
31	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
32	4	4	4	12	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	4	13	63
33	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	2	4	4	10	61
34	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	64
35	4	4	4	12	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	5	14	64
36	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	61
37	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	62
38	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
39	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
41	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	13	63
42	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	61
43	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
44	4	4	4	12	4	5	4	13	3	4	3	10	5	4	5	14	3	3	4	10	59
45	4	4	5	13	4	3	5	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	62
46	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
47	2	4	4	10	4	5	5	14	4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	4	12	63
48	4	5	4	13	4	5	5	14	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	5	13	68
49	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	73
50	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	4	12	67
51	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	61
52	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	5	13	71
53	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	64
54	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	65
55	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	64
56	4	3	5	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	62
57	4	3	5	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	62
58	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	64
59	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	64
60	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	64
61	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	64
62	4	3	5	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	61
63	5	4	3	12	5	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	59
64	4	3	5	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	62
65	4	5	4	13	3	4	5	12	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	63
66	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13	67
67	4	4	4	12	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	5	13	66
68	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	4	13	5	5	4	14	69
69	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	4	13	71
70	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	5	13	66
71	2	4	2	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	56
72	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	4	13	4	5	5	14	62
73	4	4	4	12	3	5	5	13	4	3	5	12	3	4	4	11	4	4	4	12	60
74	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	5	5	4	14	4	5	4	13	66
75	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	62
76	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	5	14	2	4	5	11	63
77	4	4	4	12	4	3	4	11	3	3	4	10	3	4	4	11	3	4	4	11	55
78	5	5	4	14	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	5	14	68
79	4	5	4	13	4	5	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	3	10	66
80	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	5	13	4	5	5	14	5	5	5	15	72
81	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	5	14	5	4	4	13	3	5	5	13	67
82	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14	3	3	5	11	69
83	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	5	14	5	4	5	14	72
84	5	4	4	13	4	5	4	13	5	5	5	15	5	5	4	14	3	5	5	13	68
85	4	4	4	12	4																

DAFTAR JAWABAN RESPONDEN DAN ENTRY DATA

Kinerja (Y)

Res	Y										Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
9	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
12	4	4	5	5	5	3	3	2	2	3	36
13	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	34
14	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
15	3	5	4	3	2	3	4	4	5	5	38
16	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
17	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
18	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
19	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	28
20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
29	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
30	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
33	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
34	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
44	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	39
45	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
46	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
47	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	44
48	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
51	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
52	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	42

Res	Y										Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
53	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
54	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
55	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
56	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
57	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	39
58	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
59	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
60	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
61	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
62	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
63	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
64	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
67	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	38
68	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
69	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
70	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
71	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	34
72	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
73	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	42
74	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	38
77	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	33
78	4	2	5	3	4	4	4	5	5	5	41
79	4	2	5	3	5	5	3	5	4	4	40
80	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
81	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
82	3	1	4	4	4	5	5	4	4	5	39
83	4	1	5	5	5	5	5	5	4	4	43
84	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	44
85	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
86	3	4	3	2	2	4	4	5	3	4	34
87	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
88	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	43

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Correlations

		Correlations							
		VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000
		01	02	03	04	05	06	07	08
VAR000	Pearson Correlation	1	,239*	,519**	,168	,251*	,124	,186	,136
01	Sig. (2-tailed)		,025	,000	,119	,019	,251	,083	,208
	N	88	88	87	87	88	88	88	88
VAR000	Pearson Correlation	,239*	1	-,042	,242*	,107	,381**	,297**	,238*
02	Sig. (2-tailed)	,025		,702	,024	,321	,000	,005	,025
	N	88	88	87	87	88	88	88	88
VAR000	Pearson Correlation	,519**	-,042	1	,139	,362**	,103	,064	,140
03	Sig. (2-tailed)	,000	,702		,201	,001	,342	,557	,197
	N	87	87	87	86	87	87	87	87
VAR000	Pearson Correlation	,168	,242*	,139	1	,264*	,291**	,433**	,321**
04	Sig. (2-tailed)	,119	,024	,201		,013	,006	,000	,002
	N	87	87	86	87	87	87	87	87
VAR000	Pearson Correlation	,251*	,107	,362**	,264*	1	,193	,195	,114
05	Sig. (2-tailed)	,019	,321	,001	,013		,071	,069	,292
	N	88	88	87	87	88	88	88	88
VAR000	Pearson Correlation	,124	,381**	,103	,291**	,193	1	,344**	,208
06	Sig. (2-tailed)	,251	,000	,342	,006	,071		,001	,052
	N	88	88	87	87	88	88	88	88
VAR000	Pearson Correlation	,186	,297**	,064	,433**	,195	,344**	1	,504**
07	Sig. (2-tailed)	,083	,005	,557	,000	,069	,001		,000
	N	88	88	87	87	88	88	88	88
VAR000	Pearson Correlation	,136	,238*	,140	,321**	,114	,208	,504**	1
08	Sig. (2-tailed)	,208	,025	,197	,002	,292	,052	,000	
	N	88	88	87	87	88	88	88	88
VAR000	Pearson Correlation	-,014	,407**	-,128	,162	,136	,480**	,220*	,096
09	Sig. (2-tailed)	,897	,000	,238	,133	,206	,000	,039	,374
	N	88	88	87	87	88	88	88	88

	Sig. (2-tailed)	,013	,043	,003	,626	,538		,000	,001
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
VAR000	Pearson	,385	,255	,211	,126*	-,136	,391*	1	,386
	Correlation								
15	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,048	,242	,205	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,441**	,502**	,602**	,496**	,245**	,340**	,386**	1**
	Correlation								
Total_X	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,022	,001	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		86	97,7
Cases Excluded ^a		2	2,3
Total		88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,2791	,60685	86
VAR00002	4,2326	,58761	86
VAR00003	4,3256	,56239	86
VAR00004	4,1047	,46092	86
VAR00005	4,4419	,62506	86
VAR00006	4,3256	,49567	86
VAR00007	4,1279	,50402	86

VAR00008	4,0465	,43133	86
VAR00009	4,3721	,50982	86
VAR00010	4,1860	,49733	86
VAR00011	4,1512	,47322	86
VAR00012	4,2209	,49471	86
VAR00013	4,1512	,66008	86
VAR00014	4,1628	,45660	86
VAR00015	4,2907	,48182	86

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59,1395	12,498	,338	,749
VAR00002	59,1860	12,247	,419	,741
VAR00003	59,0930	12,956	,258	,757
VAR00004	59,3140	12,477	,500	,735
VAR00005	58,9767	12,211	,393	,744
VAR00006	59,0930	12,485	,453	,738
VAR00007	59,2907	12,303	,498	,734
VAR00008	59,3721	12,942	,383	,745
VAR00009	59,0465	12,680	,379	,745
VAR00010	59,2326	12,651	,401	,743
VAR00011	59,2674	12,339	,527	,732
VAR00012	59,1977	12,843	,347	,748
VAR00013	59,2674	13,610	,056	,781
VAR00014	59,2558	13,110	,302	,751
VAR00015	59,1279	12,936	,331	,749

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63,4186	14,317	3,78376	15

Correlations

		Correlations				
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	,115	,298**	,319**	,433**
	Sig. (2-tailed)		,287	,005	,002	,000
	N	88	88	88	88	88
VAR00002	Pearson Correlation	,115	1	,182	,121	,065
	Sig. (2-tailed)	,287		,089	,261	,547
	N	88	88	88	88	88
VAR00003	Pearson Correlation	,298**	,182	1	,386**	,433**
	Sig. (2-tailed)	,005	,089		,000	,000
	N	88	88	88	88	88
VAR00004	Pearson Correlation	,319**	,121	,386**	1	,433**
	Sig. (2-tailed)	,002	,261	,000		,000
	N	88	88	88	88	88
VAR00005	Pearson Correlation	,433**	,065	,433**	,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,547	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88
VAR00006	Pearson Correlation	,399**	,142	,191	,171	,296**
	Sig. (2-tailed)	,000	,185	,075	,112	,005
	N	88	88	88	88	88
VAR00007	Pearson Correlation	,206	,289**	,219 [†]	,270 [†]	,244 [†]
	Sig. (2-tailed)	,054	,006	,040	,011	,022
	N	88	88	88	88	88
VAR00008	Pearson Correlation	,174	,182	,325**	,042	,235 [†]
	Sig. (2-tailed)	,104	,089	,002	,700	,027
	N	88	88	88	88	88
VAR00009	Pearson Correlation	,247 [†]	,184	,251 [†]	,062	,307**
	Sig. (2-tailed)	,021	,087	,019	,569	,004
	N	88	88	88	88	88
VAR00010	Pearson Correlation	,136	,093	,370**	,112	,091
	Sig. (2-tailed)	,206	,390	,000	,298	,400
	N	88	88	88	88	88
Total_Y	Pearson Correlation	,520**	,527**	,578**	,452**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88

Correlations

		VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00001	Pearson Correlation	,399	,206	,174**	,247**	,136**
	Sig. (2-tailed)	,000	,054	,104	,021	,206
	N	88	88	88	88	88
VAR00002	Pearson Correlation	,142	,289	,182	,184	,093
	Sig. (2-tailed)	,185	,006	,089	,087	,390
	N	88	88	88	88	88
VAR00003	Pearson Correlation	,191**	,219	,325	,251**	,370**
	Sig. (2-tailed)	,075	,040	,002	,019	,000
	N	88	88	88	88	88
VAR00004	Pearson Correlation	,171**	,270	,042**	,062	,112**
	Sig. (2-tailed)	,112	,011	,700	,569	,298
	N	88	88	88	88	88
VAR00005	Pearson Correlation	,296**	,244	,235**	,307**	,091
	Sig. (2-tailed)	,005	,022	,027	,004	,400
	N	88	88	88	88	88
VAR00006	Pearson Correlation	1**	,496	,539	,299	,432**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000
	N	88	88	88	88	88
VAR00007	Pearson Correlation	,496	1**	,593*	,359*	,433*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	88	88	88	88	88
VAR00008	Pearson Correlation	,539	,593	1**	,489	,645*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88
VAR00009	Pearson Correlation	,299*	,359	,489*	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000		,000
	N	88	88	88	88	88
VAR00010	Pearson Correlation	,432	,433	,645**	,633	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88
Total_Y	Pearson Correlation	,641**	,694**	,696**	,629**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88

Correlations

		Total_Y
VAR00001	Pearson Correlation	,520
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00002	Pearson Correlation	,527
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00003	Pearson Correlation	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00004	Pearson Correlation	,452**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00005	Pearson Correlation	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00006	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00007	Pearson Correlation	,694
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00008	Pearson Correlation	,696
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00009	Pearson Correlation	,629*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
VAR00010	Pearson Correlation	,628
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Total_Y	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	88

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,9659	,51302	88
VAR00002	3,2614	1,12948	88
VAR00003	4,1818	,49237	88
VAR00004	4,0455	,50078	88
VAR00005	4,1818	,59780	88
VAR00006	3,9659	,55603	88
VAR00007	4,2045	,60949	88
VAR00008	4,2273	,60129	88
VAR00009	4,1136	,57599	88
VAR00010	4,0909	,53897	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36,2727	11,327	,405	,749
VAR00002	36,9773	9,976	,243	,812
VAR00003	36,0568	11,181	,475	,741
VAR00004	36,1932	11,606	,332	,756
VAR00005	36,0568	10,951	,425	,745
VAR00006	36,2727	10,729	,535	,732
VAR00007	36,0341	10,309	,590	,723
VAR00008	36,0114	10,333	,593	,723
VAR00009	36,1250	10,708	,517	,734
VAR00010	36,1477	10,840	,523	,734

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40,2386	12,988	3,60394	10

UJI FREKUENSI JAWABAN

Frequency Table X

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	2	2,3	2,3
	3,00	1	1,1	3,4
Valid	4,00	55	62,5	65,9
	5,00	30	34,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,00	7	8,0	8,0
Valid	4,00	54	61,4	69,3
	5,00	27	30,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	1	1,1	1,1
	3,00	2	2,3	3,4
Valid	4,00	53	60,2	64,4
	5,00	31	35,2	100,0
Total	87	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1	
Total	88	100,0		

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	6,8	6,8
	4,00	67	76,1	83,0

5,00	15	17,0	17,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,1	1,1	1,1
3,00	3	3,4	3,4	4,5
Valid 4,00	41	46,6	46,6	51,1
5,00	43	48,9	48,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	2	2,3	2,3	2,3
Valid 4,00	57	64,8	64,8	67,0
5,00	29	33,0	33,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	6	6,8	6,8	6,8
Valid 4,00	65	73,9	73,9	80,7
5,00	17	19,3	19,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	7	8,0	8,0	8,0
Valid 4,00	71	80,7	80,7	88,6
5,00	10	11,4	11,4	100,0

Total	88	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,1	1,1	1,1
4,00	53	60,2	60,2	61,4
5,00	34	38,6	38,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	4,5	4,5	4,5
4,00	64	72,7	72,7	77,3
5,00	20	22,7	22,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	4,5	4,5	4,5
4,00	67	76,1	76,1	80,7
5,00	17	19,3	19,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,1	1,1	1,1
3,00	1	1,1	1,1	2,3
4,00	65	73,9	73,9	76,1
5,00	21	23,9	23,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	2,3	2,3	2,3
3,00	8	9,1	9,1	11,4
Valid 4,00	53	60,2	60,2	71,6
5,00	25	28,4	28,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00014

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	3	3,4	3,4	3,4
Valid 4,00	67	76,1	76,1	79,5
5,00	18	20,5	20,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00015

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	1	1,1	1,1	1,1
Valid 4,00	60	68,2	68,2	69,3
5,00	27	30,7	30,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Frequency Table Y

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,1	1,1	1,1
3,00	10	11,4	11,4	12,5
Valid 4,00	68	77,3	77,3	89,8
5,00	9	10,2	10,2	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	2,3	2,3	2,3
2,00	31	35,2	35,2	37,5
Valid 3,00	7	8,0	8,0	45,5
4,00	38	43,2	43,2	88,6
5,00	10	11,4	11,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	4	4,5	4,5	4,5
Valid 4,00	64	72,7	72,7	77,3
5,00	20	22,7	22,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,1	1,1	1,1
3,00	6	6,8	6,8	8,0

4,00	69	78,4	78,4	86,4
5,00	12	13,6	13,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	2,3	2,3	2,3
3,00	3	3,4	3,4	5,7
Valid 4,00	60	68,2	68,2	73,9
5,00	23	26,1	26,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	3,4	3,4	3,4
3,00	6	6,8	6,8	10,2
Valid 4,00	70	79,5	79,5	89,8
5,00	9	10,2	10,2	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	2,3	2,3	2,3
3,00	3	3,4	3,4	5,7
Valid 4,00	58	65,9	65,9	71,6
5,00	25	28,4	28,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	2,00	2	2,3	2,3	2,3
	3,00	2	2,3	2,3	4,5
Valid	4,00	58	65,9	65,9	70,5
	5,00	26	29,5	29,5	100,0
Total		88	100,0	100,0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	2	2,3	2,3
	3,00	4	4,5	6,8
Valid	4,00	64	72,7	79,5
	5,00	18	20,5	100,0
Total		88	100,0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	1	1,1	1,1
	3,00	6	6,8	8,0
Valid	4,00	65	73,9	81,8
	5,00	16	18,2	100,0
Total		88	100,0	

UJI REGRESI JALUR

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	40,2386	3,60394	88
X1	12,8068	1,23974	88
X3	12,5341	1,03889	88
X4	12,5341	1,08224	88
X5	12,6136	1,01065	88
X2	12,8409	1,15357	88

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4	X5
Pearson Correlation	Y	1,000	,299	,402	,524	,284	,394
	X1	,299	1,000	,295	,318	,206	,428
	X2	,402	,295	1,000	,510	,199	,503
	X3	,524	,318	,510	1,000	,191	,474
	X4	,284	,206	,199	,191	1,000	,262
	X5	,394	,428	,503	,474	,262	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,002	,000	,000	,004	,000
	X1	,002	.	,003	,001	,027	,000
	X2	,000	,003	.	,000	,032	,000
	X3	,000	,001	,000	.	,037	,000
	X4	,004	,027	,032	,037	.	,007
	X5	,000	,000	,000	,000	,007	.
N	Y	88	88	88	88	88	88
	X1	88	88	88	88	88	88
	X2	88	88	88	88	88	88
	X3	88	88	88	88	88	88
	X4	88	88	88	88	88	88
	X5	88	88	88	88	88	88

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X5, X1, X4, X3 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,341	,301	3,01349

- a. Predictors: (Constant), X2, X5, X1, X4, X3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,335	5	77,067	8,486	,000 ^b
	Residual	744,653	82	9,081		
	Total	1129,989	87			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X5, X1, X4, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,534	5,625		1,162	,249
	X1	,228	,293	,079	,779	,038
	X3	,402	,386	,116	1,041	,001
	X4	1,232	,366	,370	3,368	,001
	X5	,542	,334	,152	1,621	,004
	X2	,270	,358	,086	,753	,002

- a. Dependent Variable: Y

DOKUMENTASI

1. Pengumpulan data dengan cara pengamatan terhadap obyek



2. Pemberian penjelasan kepada responden untuk pengisian kuesioner



3. Pengisian kuesioner oleh responden



4. Pengumpulan kuesioner

