

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCY AND LEADERSHIP
STYLE ON THE PERFORMANCE OF BEKANGDAM IV/DIPONEGORO
SOLDIER***

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PRAJURIT BEKANGDAM IV/DIPONEGORO**

Dimas Aditya Ambarwanto ¹, Kasmari ²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang ^{1,2}

dimasadityaambarwanto@mhs.unisbank.ac.id ¹, kasmari@edu.unisbank.ac.id ²

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation, competence and leadership style on the performance of Bekangdam IV/Diponegoro Soldiers. The method used is quantitative with a type of field research. Through the accidental sampling technique, a sample of 72 soldiers was obtained. The data sources for this research are divided into primary data sources in the form of questionnaires and secondary data sources, namely documents in the form of additional data during the research. Data was collected through observation, documentation and questionnaires which became research instruments. Data was collected and then analyzed through multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the research state that Motivation, competency, and leadership style have a positive and significant effect on the performance of Bekangdam IV/Diponegoro Soldiers. The leadership style applied by the leader is a motivational type.

Keywords: *Motivation, Competency, Leadership Style, Soldier Performance, HRM*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memafhumi pengaruh motivasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Prajurit Bekangdam IV/Diponegoro. Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan merupakan metode yang dipakai dalam penelitian ini. Melalui teknik *Accidental Sampling* diperoleh sampel sebanyak 72 prajurit. Sumber data penelitian tergolong dalam dua jenis; sumber data primer dalam bentuk kuesioner dan sumber data sekunder yang berupa dokumen dalam bentuk data tambahan selama penelitian berlangsung. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner yang menjadi instrumen penelitian. Data dihimpun kemudian dianalisa melalui analisis regresi liner berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa, Motivasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Bekangdam IV/Diponegoro. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan adalah jenis motifatif.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Prajurit, Manajemen Sumber daya Manusia

PENDAHULUAN

Perubahan zaman membawa Indonesia memasuki era ke 21 yang dikenal dengan istilah globalisasi. Saat ini peradaban kehidupan manusia telah mengalami perubahan yang signifikan dibandingkan abad sebelumnya. Dari hasil

penelitian dinyatakan bahwa abad ke-21 ini dinamai dengan abad keterbukaan atau globalization decade, hal tersebut diartikan bahwa kehidupan manusia dalam abad ini bertransformasi secara signifikan. Disebutkan bahwa abad ini zaman yang mengutamakan kualitas dalam semua

upaya dan karya manusia (Triling & Fadel, 2009).

Pada jaman serba modern saat ini pertumbuhan teknologi berkembang dengan sangat pesat. Dampak perkembangan yang ditimbulkan adalah adanya perubahan pada aspek kehidupan manusia. Perubahan tersebut meliputi pesatnya kemajuan teknologi dan informasi. Ibarat pisau bermata dua, pada satu sisi perkembangan tersebut membawa banyak manfaat bagi kehidupan manusia (Daud, 2021). Pada era ini, komunikasi dapat berjalan baik tanpa memerdulikan jarak, ruang dan waktu. Transfer ilmu dan berita yang semakin cepat serta pemenuhan kebutuhan manusia yang tak terbatas semakin mudah. Disisi lain perkembangan teknologi juga membawa pengaruh negatif. Modernisasi membawa ancaman eksistensi dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia terutama pada fenomena dehumanisasi (Dewi, 2019).

Situasi ini perlu menjadi perhatian bagi seluruh bangsa Indonesia, mengingat membangun kualitas sumber daya manusia unggulan merupakan salah satu tujuan dari gerakan Indonesia Emas 2045 (Mata Garuda, 2018). Upaya tersebut nampaknya menjadi peluang bagi negara Indonesia, khususnya dari aspek demografi. Keunggulan ini berupa jumlah penduduk usia produktif di Indonesia merupakan kelompok usia terbanyak dari jumlah total penduduk Indonesia dan terbesar di Asia tenggara. Hal tersebut merupakan modal utama bangsa Indonesia dalam mewujudkan tujuan nasional dan menyiapkan diri dari ancaman, gangguan, hambatan dan tantangan dari dinamika perkembangan lingkungan strategis. Guna menangkal hal tersebut maka dibutuhkan suatu sistem pertahanan negara yang ideal.

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2022 menyatakan bahwa Sistem Pertahanan Indonesia adalah sistem pertahanan Semesta; artinya melibatkan

segala komponen pertahanan termasuk warga negaranya dengan menempatkan TNI sebagai komponen utama. Setiap prajurit harus memiliki jiwa sapta marga dan profesional untuk menjalankan semua tugas yang diembannya. Komando TNI telah menetapkan bahwa pembangunan prioritas profesionalisme TNI adalah pada kompetensi sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumberdaya TNI sama halnya dengan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi lainnya. Setiap prajurit harus memiliki performa terbaik agar terwujudnya organisasi militer Indonesia. Kompetensi yang melekat dalam diri setiap anggota organisasi memiliki manfaat untuk meningkatkan kemampuan, tercapainya tujuan organisasi, meningkatkan pengakuan dari masyarakat, dan meningkatkan kreativitas individu, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian oleh oleh (Pragiwani et al., 2020), bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi, pengaruh tersebut bersifat sangat signifikan. Setiap anggota organisasi yang kompeten selaras dengan arah dan tujuan organisasi akan memiliki peluang terwujudnya hasil kerja terbaik. Kompetensi pribadi tiap pegawaiturut dipengaruhi oleh karakteristik bawaan seseorang yang berkaitan dengan lingkungan. Setiap orang memiliki dorongan untuk mewujudkan kinerja terbaiknya berdasarkan stimulasi baik internal maupun eksternal, faktor pendorong tersebut dikenal dengan istilah motivasi.

Mengembangkan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat, kebahagiaan, dan semangat untuk mencapai hasil terbaik (Wildan & Sa'adah, 2021). Dalam menjalankan aktivitasnya, prajurit yang di dalam dirinya mempunyai motivasi kerja cukup kuat maka dia akan memiliki semangat kerja yang cenderung lebih besar. Seorang anggota yang sangat cerdas mungkin gagal karena tidak memiliki motivasi untuk

bekerja. Sebaliknya, hasil kerja akan optimal jika ada motivasi yang kuat untuk bekerja. Karena rendahnya motivasi kerja anggota menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan bermasyarakat, ini adalah gejala yang tidak baik.

Prestasi kerja prajurit TNI AD dipengaruhi oleh motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri/internal maupun eksternal. Motivasi prajurit berkontribusi untuk menjadikan prajurit melaksanakan tugas yang berorientasi tujuan organisasi (Panese, 2021). Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa prajurit yang bermotivasi tinggi akan mengerahkan lebih banyak upaya untuk menyelesaikan setiap tugas. Sebaliknya, prajurit yang tidak memiliki motivasi kerja akan berdampak pada lemahnya semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, motivasi kerja prajurit TNI AD harus ditingkatkan untuk mencapai tingkat efisiensi yang optimal. Jika prajurit TNI AD memiliki motivasi yang lebih besar untuk bekerja, mereka akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas pokok jabatannya.

Pentingnya prestasi terbaik prajurit merupakan permasalahan umum prajurit Bekandam IV/Diponegoro. Salah satunya adalah kapasitas profesional yang kurang memuaskan. Satuan Bekandam IV/Diponegoro merupakan satuan yang mengharuskan setiap prajurit memiliki keterampilan khususnya dalam menguasai alat utama sistem persenjataan (alutsista). Hal ini juga menyangkut cakupan tugas yang komprehensif, sehingga setiap prajurit dituntut untuk memiliki performa terbaik guna menyelesaikan misi pokok prajurit di Bekandam IV/Diponegoro.

Upaya perwujudan prajurit untuk mencapai kinerja terbaik yaitu dengan membentuk sistem manajemen sumber daya manusia juga memerlukan model gaya kepemimpinan yang sesuai, agar mampu membentuk sinergitas searah dari

pemimpin dan anggotanya. Guna meningkatkan efisiensi kerja, pemimpin dan anggota staf harus berkomunikasi dengan baik melalui gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan ini seringkali membuat prajurit kesulitan melakukan tugas dan aktivitas keseharian. Untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota satuan, pemimpin satuan harus memiliki kemampuan untuk memahami setiap anggota. Untuk meningkatkan hasil kerja, pemimpin berfungsi sebagai teladan, panutan, idola, dan pelatih bagi seluruh anggota organisasi. Pemimpin dapat dilihat dari perilaku, sikap, dan karakternya, serta kebijakannya (Roscahyo, 2013). Uraian tersebut sama dengan hasil penelitian (Tolu et al., 2021) bahwa salah satu variable yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah model kepemimpinan yang diterapkan.

Dalam upaya menciptakan efisiensi prajurit, tampaknya masih banyak kendala yang menyulitkan pelaksanaan misi inti satuan secara efektif. Kondisi kurang ideal masih terjadi di beberapa satuan, dan masih terdapat prajurit yang kurang maksimal dalam menjalankan tugas sehari-hari. Temuan di lapangan yang terjadi seperti masih terdapat prajurit yang menunda panggilan tanpa alasan yang jelas, melalaikan tugasnya saat bertugas seperti meninggalkan pos jaga, menggunakan telepon seluler saat menjalankan tugas bersama penjagaan. Faktanya motto bekerja dengan semboyan asal atasan senang masih ditemukan. Selain itu, masih terdapat kasus tentara yang melanggar disiplin atau tuntutan pidana. Fenomena di atas dapat mengindikasikan rendahnya kinerja prajurit. Tentu saja permasalahan seperti di atas harus segera diatasi, karena jika keadaan ini terjadi berkali-kali maka akan menyebabkan prestasi kerja prajurit menurun sehingga dapat mempengaruhi efisiensi kerja dalam mewujudkan misi

utama kesatuan Bekandam IV/Diponegoro.

METODE PENELITIAN

Model penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian lapangan dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini. Variable penelitian adalah Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Prajurit (Y). Teknik untuk mengambil sampel melalui *Accidental sampling* yang merupakan cara menentukan sampel secara kebetulan. Cara tersebut dilakukan dari bagian atau subjek yang ada dan tersedia untuk penelitian pada saat kegiatan pengambilan data tersebut dilakukan, (Sugiyono, 2009). Perhitungan sampel ini didasarkan oleh teori yang disebut dengan rumus Slovin menentukan sebanyak 72 prajurit dari sampel 259 orang. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan Kuesioner. Sumber data primer berupa kuesioner dalam bentuk *end-close questions* yang dibuat dalam format *Google Form* berdasar dari hasil uji validitas dan reliabilitasnya melalui SPSS versi 2.0. Data hasil penelitian kemudian dianalisis melalui pengujian asumsi klasik berupa *normality test*, *multicollinearities*, dan *heteroskedasticities*. Selain itu, dalam penelitian ini juga menguji analisis regresi liner berganda dan uji hipotesis penelitian melalui *T-Test* dan *F-test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel bertujuan untuk memberikan gambaran secara detail terhadap hasil jawaban responden dalam setiap variabel. Pada penelitian ini pendiskripsian variabel meliputi motivasi, kompetensi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja prajurit. Menurut (Sugiyono, 2009), intensitas frekuensi pada setiap kondisi variabel dihitung melalui perkalian highest score dengan jumlah pertanyaan dan dibagi lima, sehingga

pengkategoriannya menjadi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Hasil tabulasi jawaban responden dari variabel motivasi diketahui poin pertanyaan tentang pemberian fasilitas memiliki nilai mean paling kecil. Sehingga hal tersebut diasumsikan bahwa fasilitas kerja yang dimiliki prajurit saat ini belum sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberian fasilitas di tempat kerja dengan pemenuhan sarpras dan segala sesuatu yang dipakai untuk menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini harus dicapai karena indikator fasilitas kerja menjadi bagian dari dimensi kebutuhan fisiologis yang harus dipenuhi untuk ketercapaian target kinerja yang diharapkan.

Hasil jawaban responden terhadap variabel kompetensi diketahui bahwa poin tentang jiwa berkarakter organisasi diketahui nilai mean paling kecil. Dalam organisasi TNI berkarakter Sapta Marga merupakan suatu prinsip. Karakter tersebut merupakan perwujudan sikap dan mental prajurit untuk mengutamakan nilai-nilai dalam Sapta Marga, butir Sumpah Prajurit, dan delapan poin wajib TNI sebagai dasar moral dalam menjalankan tugas. Deskripsi nilai terendah pada indikator ini menjadi satu kajian bahwa saat ini prajurit belum memiliki karakter organisasi yang diharapkan sehingga perlu dilakukan kajian penguatan karakter organisasi bagi sumber daya manusia di Bekandam IV/Diponegoro Semarang.

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan didapati hasil persepsi paling rendah pada indikator gaya kepemimpinan yang mengancam dan mengintimidasi, artinya poin tersebut adalah yang paling tidak sesuai dengan keadaan di organisasi tersebut. Karakteristik menekan dan memberikan ancaman merupakan gaya kepemimpinan otokratif/represif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan/ komandan di kesatuan Bekandam IV/Diponegoro

tidak bergaya otokratif/ represif melainkan gaya kepemimpinan motivatif. Hal tersebut sejalan dengan hasil indikator pertanyaan tentang pimpinan yang memiliki hubungan baik dengan prajurit dengan mendapatkan nilai mean paling besar, indikator tersebut berada dalam dimensi gaya kepemimpinan motivatif.

Hasil jawaban kuesioner pada variabel kinerja prajurit didapati hasil persepsi paling rendah adalah indikator tentang loyalitas. Setiap prajurit perlu memiliki loyalitas yaitu taat, setia, dan patuh pada perintah. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa prajurit Bekangdam IV/Diponegoro perlu meningkatkan loyalitas untuk meningkatkan kinerja prajurit.

Berdasarkan hasil uji validitas melalui SPSS 2.2 pada butir pertanyaan instrument penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki KMO-MSA

>0,50 dengan rincian secara berurutan 0,782, 0,793, 0,79, dan 0,846. Artinya kecukupan uji sampel keseluruhannya terpenuhi. Selain itu, pada setiap indikator diketahui memiliki nilai *loading factor* > 0,4 yang artinya semua indikator dalam variabel motivasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Nilai setiap item dalam penelitian dikatakan valid ketika nilai *loading factor/LO* > 0,4 dan hasil perhitungan statistik KMO; *Kaiser-Meyer-Olkin* lebih dari 5 % (>0,5) (Ghozali, 2018).

Selain itu, instrumen penelitian juga diuji reliabilitasnya. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan melalui uji statistic dengan melihat nilai Cronbach's Alpha (α), dikatakan reliable jika (α) > 0,70 (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil semua variable penelitian adalah reliabel, seperti disajikan dalam table di bawah ini.

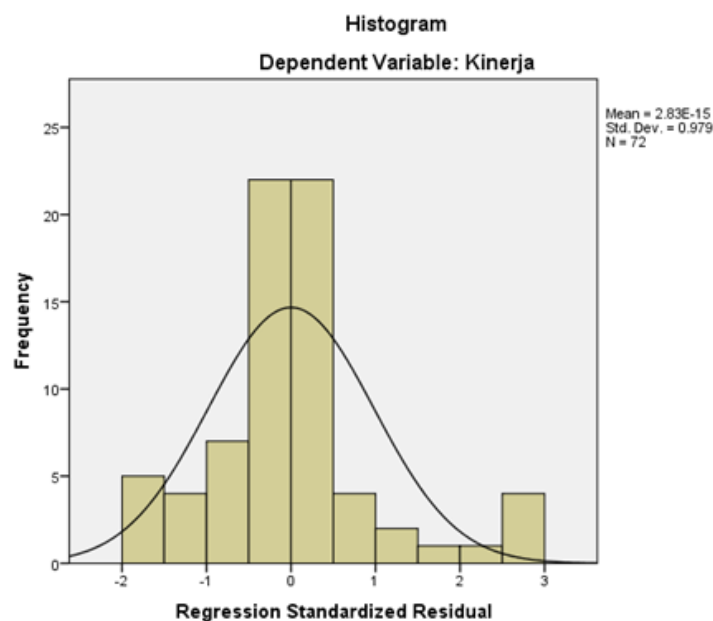
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Std. Alpha	Cronbach's Alpha (α)	Ket
(X1)	>0,70	0,819	Reliabel
(X2)		0,889	Reliabel
(X3)		0,762	Reliabel
(Y)		0,865	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22

Guna mengukur nilai normalitas, distribusi, dan ketidakseragaman variable penelitian dilakukan pengujian tiga uji asumsi klasik. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut. Nilai normalitas dilakukan dengan menggunakan Kol Kolmogorov-Smirnov Test. Ketika nilai sig. variabel < 5% (0,05) maka variabel tidak memiliki normal distribusi, begitu juga sebaliknya . Diketahui besar nilai sig. adalah 0,267,

sehinggavariabel penelitian ini normal distribusi. Uji normalitas juga dilakukan melalui grafik histrogam, suatu data dikatakan memiliki distribusi normal ketika histogram dengan bentuk normal. Grafik normal merupakan grafik yang bentuknya menyerupai lonceng (bell shaped), gambar grafik tidak miring kiri atau kanan (Santoso, 2015). Hasil uji histogram seperti dalam gambar berikut.

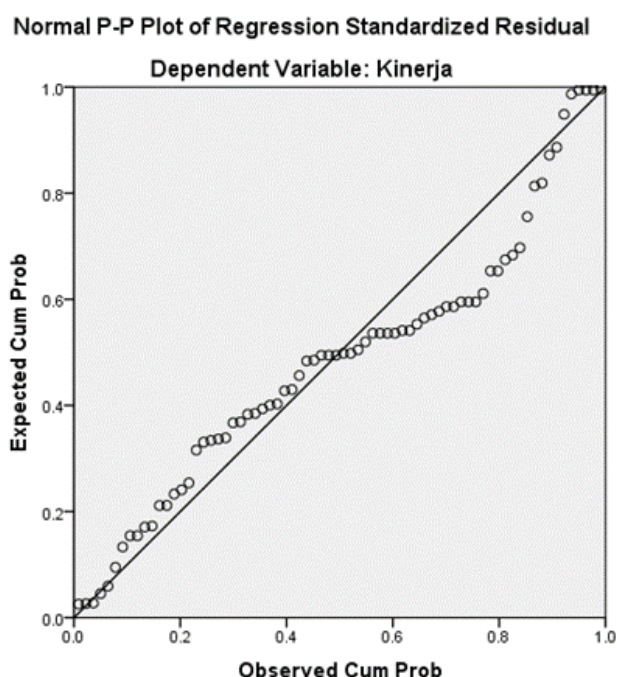


Gambar 1. Histogram hasil uji normalitas

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22

Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga ditambah dengan uji P-Plot. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola garis lengkung P-Plot menyebar di sekitar garis regresi, maka model regresi berdistribusi normal. Dalam suatu penelitian dinyatakan

bahwa membaca Grafik P-Plot adalah pada model penyebaran item pada garis diagonal grafik. Semakin menyebar dan menjauhi garis diagonal maka variable semakin tidak normal (11). Gambar hasil uji P- Plot seperti dalam gambar berikut.



Gambar 2. Grafik P-Plot hasil uji normalitas

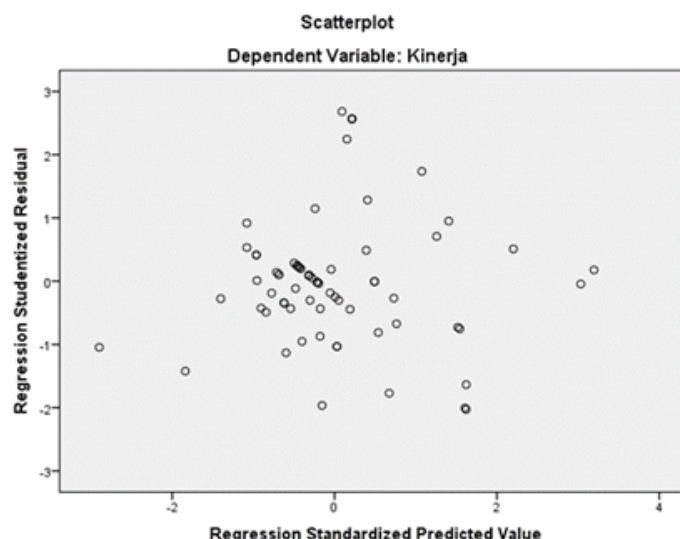
Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22

Pengujian asumsi klasik juga melakukan Pengujian Multikolinieritas guna menemukan hubungan/korelasi pada setiap variabel dalam penelitian model regresi. penentuan melihat nilai Variance Inflation Factro (VIF) dan Tolerance. Nilai batas VIF=10 dan nilai Tolerance = 0,1. Data memiliki multikolinearitas saat VIF> 10 dan nilai Tolerance < 0,1, sehingga variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai tolerance tiap variabel secara berurutan 0,578, 0,396, dan 0,587 maka setiap nilai tolerance > 0,10. Nilai VIF tiap variabel secara berurutan 1,731, 2,523, dan 1,705 maka nilai VIF pada semua variabel < 10. Hal tersebut dapat diartikan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastitas dalam penelitian model regresi memiliki tujuan mengetahui ketidaksamaan residual variance pada pengamatan antar variabel.

Ketika hasil pengamatan pada residual variance hasilnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mengamati Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dan Uji *Scatterplots*. Uji *Rank Spearman* merupakan pengujian hubungan antara *absolut residual* hasil regresi terhadap setiap variabel bebas. Dikatakan persamaan regresi terdapat heteroskedastisitas ketika nilai sig. korelasi <0,05 (5%). Sebaliknya apabila nilai sig. korelasi > 0,05 (5%) artinya data yang diuji termasuk non-heteroskedastisitas atau homokedastisitas (Santoso, 2015).

Pengujian *Scatterplots* dengan melihat pola penyebaran plots. Dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas Ketika items tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Hasil pengujian seperti dalam gambar berikut.



Gambar 2. Hasil Uji *Scatterplots*

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan dua atau lebih variabel bebas dan terikat. Pengujian linier regresi berganda dimaksudkan mengetahui besaran pengaruh motivasi, kompetensi dan

gaya kepemimpinan terhadap kinerja prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang. Hasil tersebut seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Linier Regresi Berganda

		Coefficients^a				
	Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Cont)	.608	4.790		.127	.899
	X1	.170	.086	.216	1.983	.002
	X2	.347	.131	.348	2.641	.000
	X3	.449	.164	.296	2.736	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji pengolahan seperti dalam tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berbanda sebagai berikut:

$$(Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e)$$

$$Y = 0,608 + 0,170X_1 + 0,347X_2 + 0,449X_3$$

Dinyatakan melalui persamaan regresi linier berganda tersebut bahwa:

1. Nilai konstanta positif (0,608) artinya jika variabel bebas bernilai 0, maka variabel terikat bernilai 0,608.
2. Coefficient regresi $X_1 = + 0,170$, artinya kinerja prajurit meningkat sebesar 0,170 ketika terjadi kenaikan setiap 1 satuan motivasi.
3. Coefficient regresi $X_2 = + 0,347$, artinya kinerja prajurit meningkat sebesar 0,347 ketika terjadi kenaikan setiap 1 satuan kompetensi.
4. Coefficient regresi $X_3 = + 0,449$, artinya kinerja prajurit meningkat 0,449 ketika terjadi kenaikan setiap 1 satuan gaya kepemimpinan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui T-Test, F-Test, dan R^2 . Pengujian T-Test dilakukan untuk mengetahui besaran signifikansi pada variable independent mempengaruhi variabel dependen secara individu. Uji T statistik pada masing-masing variable independent dalam tingkatan kepercayaan tertentu

digunakan dalam pengujian hipotesis secara parsial. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variable terikat dan variable bebas. Ttabel penelitian ini adalah 1,668. Angka tersebut berdasarkan tabel alpha signifikan 5%, dengan hasil hitung $t = (\text{signifikan}; df = \text{sampel } (n) - \text{jumlah variable } (k))$, $t = (0,05; df=72-4)$, (0,05;68).

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang. Hal tersebut didasarkan dari Nilai Sig. X_1 dalam table 2; $0,02 < 0,05$ dan $T_{\text{hitung}}: 1,983 > T_{\text{tabel}}: 1,668$. Koefisien variabel bernilai positif: 0.170.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang. Diketahui nilai Sig. X_2 ; $0,00 < 0,05$ dan $T_{\text{hitung}}: 2,641 > T_{\text{tabel}}: 1,668$. Koefisien variabel kompetensi bernilai positif: 0,347.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang. Diketahui nilai sig X_3 : $0,01 < 0,05$ dan $T_{\text{hitung}}: 2,736 > T_{\text{tabel}}: 1,668$. Koefisien variabel gaya kepemimpinan bernilai positif: 0.449.

Pengujian F-Test untuk menentukan pengaruh variable secara simultan. Hasil pengujian sebagai berikut.

Table 3. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	553.414	3	184.471	25.854	.000 ^b
Residual	485.197	68	7.135		
Total	1038.611	71			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22

Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 25,854 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: 2,74. Nilai $F_{tabel} = ((k-1); (n-k))$, = 3;68). Nilai probabilitas/sig.: $0,000 < 0,05$, maka variabel motivasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan secara bersama sama mempengaruhi kinerja prajurit Bekangdam

IV/Diponegoro. Hasil Pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent seperti dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.512	2.67119

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22

Besar nilai determinasi (R): 0,730, Adjusted R square: 0,512. Hasil tersebut artinya motivasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,512 atau 51,2% terhadap kinerja prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang, sedangkan 48,8% (100-51,2) dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil penyebaran instrumen penelitian pada sampel yang berjumlah 72 prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang, secara umum dinilai dari dimensi dan indikator usaha yang dilakukan oleh prajurit, atau cara yang dipilih untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Prajurit yang termotivasi dalam menjalankan tugas

atau pekerjaan maka akan terwujud kualitas kinerja yang baik (Soanata et al., 2020). Selain itu motivasi yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas menjadi lebih giat disiplin (Feri Fenoria, 2022). Dampak yang ditimbulkan adalah terpenuhinya target pekerjaan dan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil kuesioner diketahui bahwa Prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang memiliki motivasi tinggi, sesuai dengan hasil rata-rata mean yang didapatkan hasil sebesar 4,00. Prajurit termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan atas inisiatif dari dalam diri dan

motivasi lingkungan, atasan serta rekan kerja. Motivasi dari dalam internal diri prajurit terwujud dalam upaya mengaktualisasikan diri dalam menjaga hubungan baik dan kekompakan dengan atasan maupun rekan kerja. Motivasi dari eksternal prajurit meliputi terpenuhinya kebutuhan fisiologos, keamanan, sosial, dan penghargaan.

Kompetensi sebagai kemampuan yang mendasari dan menghasilkan sebuah kinerja (Krisnawati & Bagia, 2021). Berdasarkan hasil kuesioner terhadap sampel yang dipilih diketahui bahwa kompetensi Prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang tergolong dalam kategori kelompok frekuensi tinggi, Mean: 4,05. Secara umum Prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang menguasai kompetensi standar yang mengacu pada jabatan yang diemban sehingga mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Prajurit memiliki kompetensi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan, *self-concept*, dan minat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap prajurit diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik dengan kompetensi baik yang dimiliki.

Dari hasil angket terhadap responden diketahui bahwa persepsi paling rendah terdapat pada indikator pertanyaan tentang gaya kepemimpinan yang mengancam dan mengintimidasi. Artinya kondisi tersebut yang paling tidak sesuai dengan keadaan. Karakteristik pimpinan yang menekan dan memberikan ancaman terhadap bawahan dalam suatu organisasi merupakan gaya kepemimpinan otokratif/represif. Berdasarkan hasil tabulasi responden, diketahui bahwa pimpinan di kesatuan Bekangdam IV/Diponegoro tidak bergaya otokratif/represif melainkan gaya kepemimpinan motivative. Hal tersebut sejalan dengan hasil indikator pertanyaan dalam instrument penelitian tentang hubungan baik antara pimpinan dan prajurit. Indikator tersebut berada dalam dimensi gaya kepemimpinan motifatif. Dari hasil kuesioner, poin ini mendapatkan nilai

paling tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa saat penelitian ini dilaksanakan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Bekangdam IV/Diponegoro Semarang adalah gaya kepemimpinan motifatif. Seorang pimpinan yang baik adalah yang berkarakter adaptif sesuai dengan perkembangan zaman dan berorientasi pada tujuan organisasi (Prasongko & Adianto, 2019).

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang. Artinya jika motivasi prajurit meningkat maka kinerja prajurit meningkat.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang. Sehingga jika kompetensi prajurit meningkat maka kinerja prajurit meningkat.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Bekangdam IV/Diponegoro Semarang. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik dengan gaya kepemimpinan yang motivative dengan cara menginspirasi bawahan serta pimpinan senantiasa memberi Solusi yang tepat pada masalah yang dihadapi, sehingga kinerja prajurit dapat terwujud dengan baik.

Saran

Adapun implikasi secara manajerial, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menentukan kebijakan organisasi kesatuan Bekangdam IV/Diponegoro Semarang yang erat korelasinya dengan motivasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja prajurit. Berikut Upaya yang dapat dilakukan.

1. Pimpinan dapat memberikan fasilitas yang memadai atas dasar kebutuhan prajurit. Hal tersebut menjadi motivasi prajurit untuk memberikan kinerja terbaiknya selain dimensi motivasi yang ada.
2. Guna mencapai tujuan organisasi dan optimalisasi kinerja prajurit maka pimpinan perlu melaksanakan kegiatan yang berorientasi penguatan karakter organisasi prajurit.
3. Menerapkan gaya kepemimpinan motivative, artinya pendekatan pimpinan terhadap prajurit menerapkan asas antusias, inspiratif, dan penyemangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Daud, R. F. (2021). Dampak Perkembangan Teknologi Komunikasi Terhadap Bahasa Indonesia. *Jurnal Interaksi : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2). <https://doi.org/10.30596/interaksi.v5i2.7539>
- Dewi, E. (2019). Potret Pendidikan di Era Globalisasi Teknosentrisme dan Proses Dehumanisasi. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 3(1), 93–116. <https://doi.org/10.32533/03105.2019>
- Feri Fenoria. (2022, October 21). *Motivasi Kerja sebagai Salah Satu Penentu Kedisiplinan Kerja*. <https://Unair.Ac.Id/Motivasi-Kerja-Sebagai-Salah-Satu-Penentu-Kedisiplinan-Kerja/>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Mata Garuda. (2018). *Indonesia 2045; Pemikiran Terbaik Putra-Putri Bangsa untuk Ibu Pertiwi Karya Mata Garuda* (P. Utami, Ed.). Bentang.
- Panese, A. J. (2021). Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit pada Akademi TNI. *Aliansi; Jurnal Manajemen & Bisnis*, 16(1), 95–104.
- Pragiwani, M., Arni, D., & Alexandri, M. B. (2020). *The Quality of Human Resources, Motivation and Leadership on the Performance of the Forensic Checker in the Peslabfor Bareskrim Indonesia Police*.
- Prasongko, A., & Adiinto, T. (2019). The Role of the Agile Leadership Model As A Competitive Advantage For The Future Leader In the Era of Globalization and Industrial Revolution 4.0. *Jurnal Pertahanan*, 5(3), 126. <https://doi.org/10.33172/jp.v5i3.596>
- Roscahyo, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sitti Khodijah Sidoarjo. *Fakultas Ekonomi STESIA*.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. PT Alex Media Komputindo.
- Soanata, A., Prasetyo, I., & Wibowo, N. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Kepuasan Kerja Prajurit Pada Satuan Kapal Selam Koarmada II. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i1.277>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1).
- Triling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills Learning for Life in Our Times*.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.