

Analisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro

Eka Nesti Ardian Sandi Yudha, S.Pd.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi BPD Bank Jateng
(UNIVERSITAS BPD)

ekanestiardian@gmail.com

ABSTRACT.

The study aims to analysis (1) the effect of the ability to work on the performance of military personnel of Ajendam IV/Diponegoro, (2) the effect of work motivation to the performance of military personnel of Ajendam IV/Diponegoro and (3) the effect of job satisfaction on the performance of military personnel of Ajendam IV/Diponegoro. There are 55 military personnel of Ajendam IV/Diponegoro were sampled by simple random sampling technique. Data obtained using a questionnaire and the multiple linear regression used to analyzed Data. The results showed that the work ability, work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of military personnel Ajendam IV/Diponegoro. This mean that the higher the ability, motivation and job satisfaction are owned by personnel make the higher performance of military personnel of Ajendam IV/Diponegoro. R^2_{ajd} value of 0.631 which means that variations in the performance of military personnel of Ajendam IV/Diponegoro can be explained by factors of ability, motivation and job satisfaction by 63.1%, while 36.9% is explained by other factors outside the model. The most dominant variable in influencing the performance of military personnel of Ajendam IV/Diponegoro is ability factors. Therefore, to improve the performance of military personnel of Ajendam IV/Diponegoro can be done by sending members to attend trainings about increasing the capabilities of military personnel.

Keywords: Performance, Capabilities, Work Motivation, Work Satisfaction, Military Personnel, Ajendam IV/Diponegoro

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.3](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

[65](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRAK.

Penelitian bertujuan untuk mengkaji (1) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kerja terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro dan (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Sebanyak 55 anggota militer Ajendam IV/Diponegoro diambil sebagai sampel dengan teknik *simple random sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Hal ini dapat artikan bahwa semakin tinggi kemampuan, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki anggota maka akan semakin tinggi anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Nilai R^2_{ajd} sebesar 0,631 yang artinya variasi kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro dapat dijelaskan oleh faktor kemampuan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 63,1%, sedangkan sebesar 36,9% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar model. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja anggota militer ajendam IV/Diponegoro adalah kemampuan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro dapat dilakukan dengan mengirimkan anggota untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tentang peningkatan kemampuan militer anggota militer.

Kata Kunci : Kinerja, Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Ajendam IV/Diponegoro, Anggota Militer

PENDAHULUAN

Salah satu tugas administrasi personel yang dilaksanakan oleh Ajendam IV/Diponegoro meliputi urusan dalam pengusulan tanda kehormatan berupa Satya Lencana Kesetiaan (SLK) 8 tahun, Satya Lencana Kesetiaan (SLK) 16 tahun dan Satya Lencana Kesetiaan (SLK) 24 tahun. Berikut data tabel pengusulan Satya Lencana

ISSN : 3025-9495

Kesetiaan (SLK) 8 tahun, Satya Lencana Kesetiaan (SLK) 16 tahun dan Satya Lencana Kesetiaan (SLK) 24 tahun. Target dan capaian Pengusulan Tanda Kehormatan tahun 2015 selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1

Pengusulan Tanda Kehormatan Tahun 2015

No	Kesatuan	8 Tahun		16 Tahun		24 Tahun		Rata-rata Capaian
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	Zipur	40	75%	30	67%	5	80%	74%
2	Bekang	30	67%	20	50%	20	75%	64%
3	Denma	20	50%	20	100%	10	20%	57%
4	Kodim 733/Bs	30	50%	20	75%	9	78%	68%
5	Paldam	10	50%	8	50%	2	50%	50%

Sumber: Seksi Administrasi Personil Prajurit Bagian Tanda Kehormatan

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam pengusulan tanda kehormatan Satya Lencana Kesetiaan (SLK) menunjukkan belum mencapai target dengan tingkat rata-rata capaiannya 54% sampai dengan 74%. Dengan demikian kinerja personel Ajendam IV/Diponegoro secara umum masih perlu ditingkatkan lagi. Selain itu, Ajendam IV/Diponegoro mempunyai tugas dalam kepengurusan penyimpanan berkas personel yang dalam istilah militer disebut dosir. Adapun pembaruan dalam sistem pendataan berkas-berkas personil yang diberlakukan pada tahun 2015 yaitu E-Dosir atau Elektronik dosir dimana dalam dosir tersebut dilakukan scan data terhadap berkas-berkas personil yang meliputi 32 item seperti surat lamaran, akte kelahiran, akte kelahiran anak, daftar riwayat hidup, ijazah, SKCK, kep angkat pertama, kep tap gaji, KPI (kartu penunjukan istri), kep penempatan, kartu asabri, berita acara sumpah prajurit, kartu daktiloskopi/sidik jari, surat ijin nikah, kep tanda kehormatan, ijazah dikmil, skep IDP (ikatan dinas pertama) prajurit wajib, sprin penugasan, kep alih status prajurit, kep

ISSN : 3025-9495

pindah jabatan, kep pemberian hukum, lap. pengembangan kepribadian, surat kematian, kep henti sementara, kep aktif kembali dalam jabatan, kep perubahan nama, kep tambah gelar, kep pindah agama, kep pangkat, kep ralat, kep pensiun dan dokumen autentik lain berbentuk soft file yang diberi jangka waktu selama satu tahun untuk semua kesatuan di Jateng dan kegiatan ini terlaksana dari bulan januari sampai dengan sekarang. Berikut merupakan tabel dari pelaksanaan E-dosir 2015:

Tabel 1.2

Pelaksanaan Elektronik Dosir
(Januari - Oktober tahun 2015)

No	Kesatuan	Jumlah Dosir	Dosir Selesai	Dosir Belum Selesai	Capaian Kinerja
1	Rindam	2500	2000	500	80%
2	Armed	2000	1000	1000	50%
3	Zipur	2400	2000	200	90%
4	Paldam	2000	1000	1000	50%
5	Ajendam	2000	1800	200	90%

Sumber: Seksi Dosir Personil, 2015

Tabel 1.2 menunjukkan kinerja pelaksanaan elektronik dosir memiliki capaian kinerja yang kurang dari 100% pada semua kesatuan. Hal ini menunjukkan masih belum optimalnya kinerja pelaksanaan pembuatan elektronik dosir yang sebelumnya sudah ditargetkan.

Dari fakta tersebut menunjukkan bahwa kinerja anggota Ajendam IV/Diponegoro masih belum optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan dapat dilihat bahwa Ajendam IV/Diponegoro terdapat masalah kemampuan kerja, motivasi dan kepuasan kerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, dari hasil pengamatan di Ajendam IV/Diponegoro Semarang, masih banyak ditemukan adanya penurunan dalam kualitas kerja, efesiansi, kemampuan kerja, ketepatan waktu, pengetahuan, kreativitas dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Perilaku tersebut antara lain adalah masih sering dijumpai adanya suatu sikap personel yang mengetahui dan meyakini bahwa waktu itu sangat berharga, tetapi dalam kesehariannya dia

ISSN : 3025-9495

membiarkan waktunya itu berlalu atau tidak digunakan untuk hal-hal yang bermanfaat bagi organisasi. Artinya, masih sering dijumpai adanya personel yang tergolong pemalas atau tidak memiliki kepedulian atau bahkan secara ekstrim dia adalah tipe orang yang suka menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajibannya. Dalam kenyataan kedinasan terkadang masih ditemui, adanya rencana kerja yang sudah disusun sedemikian rupa tetapi hasilnya kurang maksimal dalam mencapai sasarannya. Seperti yang dikemukakan oleh Ma'arif dalam Heryani (2011:1) bahwa "Pada kenyataannya sering kali karyawan atau anggota organisasi belum dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini ditunjukkan oleh tindakan-tindakan karyawan yang dapat merugikan organisasi, seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan terus menerus mengeluh, serta masih terdapat kelalaian dalam melaksanakan pekerjaannya".

Nawawi (2003) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personil yang bersangkutan secara teori, berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif.

Kinerja seseorang (*human performance*) merupakan fungsi dari kemampuan individu (*ability*) dan motivasinya (*motivation*). Motivasi terbentuk oleh sikap individu terkait dengan situasi yang dihadapi. Sementara kemampuan merupakan kondisi psikologis dari potensi merujuk pada kemampuan individual (Knowledge) dan keahlian maupun keterampilannya (*skill*). Motivasi dan kemampuan yang tinggi dimiliki karyawan maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula (Mangkunegara, 2005:67).

Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008:222), motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi

ISSN : 3025-9495

seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa adanya motivasi maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas- tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. "Kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan" (Robbins dan Judge, 2008:57).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Penempatan personel yang tidak sesuai dengan jabatannya diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja personel Ajendam IV/Diponegoro dalam menjalankan tugasnya sehingga berujung pada turunnya kinerja. Sudarmadi (2007) menyatakan bahwa sebagian besar penelitian dibidang kepuasan kerja didasarkan atas dua asumsi dasar. Pertama, kepuasan kerja merupakan determinan potensial untuk memprediksi tingkat absensi, perpindahan, kinerja dan perilaku diluar kerja (*extrarole behavior*). Kedua, bahwa antesenden-antesenden utama sikap-sikap kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki organisasi atau lembaga.

Beberapa penelitian menunjukkan signifikansi pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian Luhglatno (2006) yang melakukan penelitian di Semarang dan Anggraeni (2011) yang melakukan penelitian di Bapeda Bandung menunjukkan pengaruh signifikan baik kemampuan maupun motivasi karyawan terhadap kinerjanya. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Aisha dkk, (2013) menyimpulkan bahwa tidak mendapatkan bukti adanya signifikansi pengaruh antara kemampuan kerja (*working ability*) terhadap kinerja (*performance*).

Dengan diharapkan tugas yang begitu komplek baik sebagai unsur pelayanan maupun sebagai armada, sumber daya manusia yang ada di Ajendam IV/Diponegoro Semarang harus menjadi perhatian yang serius. Untuk mewujudkan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan manajerial atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai berdasarkan ukuran-ukuran maupun standar yang telah ditetapkan.

ISSN : 3025-9495

Untuk mewujudkan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan manajerial atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai berdasarkan ukuran-ukuran maupun standar yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu organisasi, dimana baik buruknya organisasi akan sangat tergantung dengan orang-orang yang ada didalamnya. Kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro dipengaruhi oleh kemampuan kerja anggota termasuk juga pemahaman anggota militer Ajendam IV/Diponegoro terhadap tugas pokok dan fungsinya. Selain kemampuan anggota, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor fleksibilitas.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini berdasarkan variabel yang diteliti yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Metode Angket

Data penelitian diperoleh dari menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden untuk memperoleh informasi, laporan tentang pribadinya ataupun hal-hal yang diketahui responden. Skor yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Likert 1 sampai 5 yang meliputi:

- (a) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- (b) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- (c) Netral (N) dengan skor 3
- (d) Setuju (S) dengan skor 4 dan
- (e) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

3.4.2 Metode Observasi

Observasi yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, metode observasi digunakan

ISSN : 3025-9495

untuk mengamati keadaan Ajendam IV/Diponegoro yang menjadi objek dalam penelitian.

3.4.3 Metode Wawancara

Penulis melakukan dialog langsung dengan pihak Ajendam IV/Diponegoro sebagai narasumber yang dapat memberikan data kepada peneliti dalam mengidentifikasi masalah penelitian.

3.4 Teknik Analisa Data

Sebelum menganalisis data dilakukan kegiatan awal untuk mempersiapkan analisis data.

1. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistika agar kelengkapan, konsistensi dan kesiapan data dalam proses analisis terjamin.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Pengkodean data yaitu kegiatan identifikasi dan klasifikasi jawaban para responden menurut macamnya, dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode tertentu berupa angka-angka pada data atas pertanyaan. Dengan pengkodean memudahkan dan meningkatkan efisien proses data entri ke dalam komputer.

3. Pemrosesan Data (*Data Processing*)

Pemrosesan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan bantuan alat komputer program SPSS (*Statistica Product and Service Solution*), hal ini dilakukan untuk mempercepat dan mempermudah dalam pemrosesan data.

3.5 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif diuraikan tentang deskripsi responden untuk memberikan penjelasan tentang data karakteristik responden dan deskripsi variabel untuk memberi penjelasan tentang kecenderungan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

3.5.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk memberikan informasi mengenai

karakteristik-karakteristik data identitas responden dengan menggunakan frekuensi absolute dan proposi (persentase) berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja dan jabatan.

3.5.2 Deskripsi Variabel

Perhitungan frekuensi distribusi absolute dan promosi (presentase) mengenai jawaban responden untuk masing-masing indikator. Berdasarkan deskripsi variabel ini akan diperoleh gambaran kecenderungan jawaban responden terhadap suatu indikator pertanyaan atau pernyataan kuesioner.

3.6 Uji Kualitas Data

Data dalam penelitian merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis dengan menggunakan software SPSS. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan mutu atau tidaknya hasil penelitian yang juga sangat tergantung oleh baik tidaknya instrumen sebagai alat pengumpul data. Data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan realible.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas indikator yang digunakan untuk menguji kevalidan indikator dari masing-masing variabel apakah indikator yang digunakan sesuai untuk mengukur variabel yang akan diukur. Indikator dikatakan valid untuk mengukur variabel apabila jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3.6.2 Uji Realibitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, selama aspek yang diukur dalam diri seseorang memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

ISSN : 3025-9495

- a. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Nunnally (Ghozali, 2011)
- b. Suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,70$. Nunnally (Ghozali, 2011)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dituliskan secara matematis sebagai berikut

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

Keterangan :

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Anggota Ajendam IV/Diponegoro

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = koefisien regresi

e = error

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda mensyaratkan bebas dari asumsi normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, dimana:

- a. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka hal itu menunjukkan bahwa pola distribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data menyebar jauh dari sekitar garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka hal itu tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011)

ISSN : 3025-9495

- b. Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi. Dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolinearitas (Gujarati, 2003:351). Demikian juga bila menggunakan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan dalam data bebas dari multikolinieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas, menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya suatu gejala asumsi klasik heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik. Menurut Santoso (2002) menjelaskan bahwa deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu mendatar adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu vertikal adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu, Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk memastikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji kelayakan Model

Uji model dilakukan untuk mengetahui apakah model atau kerangka pikir penelitian yang kita ajukan layak sebagai model yang akan kita teliti. Uji model meliputi :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama signifikan terhadap variabel dependennya. Kriteria uji yang ditetapkan adalah :

- 1) $\text{Sig F} < p 0,05$ model dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan
- 2) $\text{Sig F} \geq p 0,05$ artinya model dalam penelitian ini tidak layak digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kesesuaian model (*goodness of fit*) garis regresi atau melihat sumbangan kontribusi variabel independen yang diuji terhadap variabel. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai adjusted R^2 (Adjusted R square) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011)

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikansi yang dipilih, (Gujarati, 2003). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ke-i terhadap variabel terikat.

H_a : $\beta_i \neq 0$ ada pengaruh positif dari variabel bebas ke-i terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusannya:

- Jika nilai t hitung \leq t tabel pada tingkat kepercayaan 5% (0,05) atau nilai probabilitas signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima
- Jika nilai t hitung $>$ t tabel pada tingkat kepercayaan 5% (0,05) atau nilai probabilitas signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005:67). Sedangkan menurut

ISSN : 3025-9495

Hasibuan (2010:75) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja anggota Ajendam IV/Diponegoro dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja anggota. Adanya pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja sejalan dengan apa yang dikatakan Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (1989), yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor kemampuan kerja, Faktor motivasi, Faktor kepuasan kerja.

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2008). Davis dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengatakan bahwa kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula. Dengan kata lain, kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Hasil ini mempertegas bahwa karena anggota militer Ajendam dalam melaksanakan pekerjaan lebih pada kegiatan administrasi militer maka perlu kemampuan yang digunakan dalam mengorganisir administrasi agar terlaksanakan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Henandar (2011) dan Lia Muliawati (2011) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan/ mengarahkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan (Gibson *et al.*, 1996). Di dalam motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan, dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Siagian, 2008). Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi di alam kerja dan terjadi perbedaan pula dalam kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Hasil ini mendukung penelitian Eka Widasari (2012) dan Fajri Setiawan (2011) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari

ISSN : 3025-9495

keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik (Munandar, 2001).

Keadaan seimbang, pada mulanya diperoleh pada saat individu mampu mencapai sesuatu tujuan yang benar-benar dicita-citakan atau ingin dicapai, hingga rasa kepuasan itu hadir dan mampu dirasakan. Akan tetapi, kemudian keinginan-keinginan tersebut beralih ke arah pencapaian tujuan lain yang lebih tinggi. Chris Argyris menyatakan, maksud pemuasan tujuan bukanlah untuk mencapai tingkat kepuasan maksimal, melainkan bentuk kepuasan ideal. Jika keinginan yang dicapai individu pada level kepuasan maksimal, maka yang terjadi justru disharmonisasi antar individu dalam unit kerja. Keadaan demikian, juga dapat menghalangi pencapaian dan harapan-harapan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Hasil penelitian ini mendukung Penelitian Iqra Tertila (2009), Supriyadi (2010) dan Tri Utami (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan anggota mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Hal ini berarti kemampuan mempengaruhi (meningkatkan) efektivitas kinerja yang dilakukan oleh anggota militer Ajendam IV/Diponegoro, sehingga kegiatan yang menyangkut kemampuan anggota militer Ajendam IV/Diponegoro perlu dipertahankan.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro, hal ini berarti motivasi mempengaruhi efektivitas kinerja yang dilakukan oleh anggota militer Ajendam IV/Diponegoro, sehingga hal yang menyangkut motivasi anggota militer Ajendam IV/Diponegoro perlu ditingkatkan baik dari anggota militer Ajendam IV/Diponegoro maupun lembaganya.

3. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Dengan demikian penelitian ini mendukung hipotesis yang menyebutkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.
4. Variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota Ajendam IV/Diponegoro adalah Kemampuan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan anggota Ajendam IV/Diponegoro perlu diperhatikan dalam rangka pengembangan organisasi ke depannya.

5.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis sebagai berikut;

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, motivasi dan kepuasan. Khususnya tingkat kemampuan yang memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan motivasi dan kepuasan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Henandar (2011) dan Lia Muliawati (2011) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa tingkat motivasi anggota militer Ajendam sebagian besar memiliki motivasi diatas rata-rata. Motivasi ini mendorong setiap anggota dalam menjalankan tugasnya dengan baik, dimana motivasi ini terkait dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia sebagaimana hirarki kebutuhan dari Maslow yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, dihargai dan aktualisasi diri. Hasil ini mendukung penelitian Eka Widasari (2012) dan Fajri Setiawan (2011) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan anggota memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini member implikasi teoritis bahwa seseorang yang merasa puas dengan keadaan yang diterima saat ini akan membuatnya bekerja dengan nyaman sehingga kinerjanya meningkat. Hasil ini mendukung penelitian Iqra Tertila

(2009), Supriyadi (2010) dan Tri Utami (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.3 Implikasi Manajerial (Kebijakan)

Berdasarkan hasil analisis data maka hasil penelitian ini memberikan Implikasi manajerial sebagai berikut

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan merupakan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro. Oleh karena itu perlunya peningkatan kemampuan anggota militer melalui berbagai cara seperti mengeluarkan kebijakan tentang mengikuti pendidikan lanjut bagi anggota, mengirimkan ke berbagai pelatihan dan pendidikan militer baik dalam Negeri maupun Luar Negeri.
2. Untuk sarana dan prasarana yang terkait dengan kenyamanan kerja anggota militer Ajendam IV/Diponegoro agar ditingkatkan, sehingga merasa nyaman dalam bekerja dan puas yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.
3. Perlu pemberlakuan aturan dengan tegas yang menyangkut disiplin anggota militer Ajendam IV/Diponegoro, sehingga akan termotivasi untuk tidak melanggar aturan yang ada, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya perlu adanya penambahan variabel-variabel lain seperti aturan gaya kepemimpinan, kebijakan transparansi dan akuntabilitas serta lainnya.

5.4. Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini perlu diuji kembali dengan populasi dan sampel yang lebih luas sehingga hasilnya dapat menggeneralisasi kondisi yang lebih luas. Masih terbatasnya populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini, sehingga

untuk menggeneralisasi hasil penelitian ini harus mempertimbangkan banyak faktor atau asumsi-asumsi yang lainnya.

2. Adanya variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja namun belum tercakup dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan, transparansi dan akuntabilitas serta yang lainnya.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini maka agenda penelitian berikutnya perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Memperluas obyek penelitian tidak hanya pada personel militer di Ajendam IV/Diponegoro saja tetapi dapat digabungkan beberapa personel satuan militer baik darat, laut maupun udara, sehingga dapat diperoleh gambaran secara lengkap kondisi kinerja personel seluruh Angkatan Tentara Nasional Indonesia.
2. Menambah sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personel militer diantaranya kebijakan, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, peralatan kerja dan lain sebagainya yang sesuai dengan organisasi militer.
3. Teknik pengambilan sampelnya sebaiknya menggunakan stratified sampling atau sampel berdasarkan tingkatan sebagaimana tingkatan dalam militer. Hal ini dilakukan karena dengan sampel bertingkat ini diharapkan pada jenjang militer dari tingkat bawah sampai dengan tingkat atas dapat terwakili.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisoemito. Drs "Manajemen Personalia Ghalia, Indonesia, UGM,
- Amstrong, Michael dan Helen Murlis.2003. Manajemen Imbalan : *Strategi dan Praktek Remunerasi*. Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernadin, H., John and Russel, Joyce, C.A. 1993. Hwa Resources.
- Davis, K. and William B Werthwr. 1996. *Human Resource and Personel Management. 5th Edition. McGraw Hill, Inc. USA.*
- Dessler, Gark, 1999 Manajemen Personalia (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta ,

ISSN : 3025-9495

- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management. 8th Edition. New Jersey. Edition.* Alih Bahasa: Adiardini. Editor Saputra. Binarupa Akasara. Jakarta. Erlangga
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja.* Yogyakarta : Andi
- Gibson, et al. 1996. *Organizational Behavior, Structure, Process. 8th*
- Gomes, F. Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.
- Hany, T. Handoko 1994 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*
- Indri Heryani. 2011. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri (Survey Pada Karyawan Bagian Operasional Perum Damri)". Skripsi Manajemen UPI; tidak diterbitkan.
- Luthan, Fred dan Stajkovic, Alexander,D. 1999. *Reinforce for Performance: The Need To Go Beyond Pay and Even Rewards. Academy of Management Executive. Volume B (2), P.49-57.*
- Luthan, Fred. 2002. *Organizational Brhavior. 9th Edition. McGraw Hill.* New York.
- Mangkunegara, Anawar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mobley, W.H. 1986. *Asas-Asas Perilaku Organisasi.* Cetakan Kedua. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, Arthur Sharplin and Edwin B, Flippo. 1995. *Management : Concept and Practices. 4th Edition, Boston :Allyn and Bacon.*
- Nimran, U. 1997. *Perilaku Organisasi.* Cetakan Pertama. CV Citramedia. Surabaya.
- Peterson, Randall S.; Smith, D. Brent; Martorana, Paul V.; Owens, Pamela D.; (2003). *The Impact of Chief Executive Office Personality on top Management Team Dynamics: Journal od Psychology, Vol. 88 (5), Oct 2003, 795-808*
- Rao, T.V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja : Teori dan Praktek.* Cetakan Ketiga. Penerjemah Ny. L. Mulyana. PT Binaman Pressindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi.* Edisi Asli. Prentice Hall, Molan B. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Kelompok Gramedia.
- Rosidah, S. T. Ambar. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.* Edisi Kedua. Grha Ilmu. Yogyakarta.

ISSN : 3025-9495

Ruky, Ahmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktisi Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. PT Gramedia Pustaka Utama.

Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-15. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Swasto, B. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Cetakan Pertama. UNIBRAW. Malang.

Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainun, B. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Cetakan Keenam. Balai Aksara. Jakarta.

Jurnal

Alia Tri Utami (2010). *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP II Bandung*. Jurnal UPI Bandung.

Darniati. 2007. *Studi Komparatif Tentang Tingkat Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara PNS dengan Pegawai Militer di Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat (Secapa AD) Bandung*. Jurnal UPI Bandung.

Eka Widasari. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pindad (Persero) Bandung*. Jurnal UPI Bandung.

Elviana Supriadi (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimahi*. Jurnal UPI Bandung.

Fajri Setiawan (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Intergreen Estate Cianjur*. Jurnal UPI Bandung.

Gilang Puspita (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Nusamba Purwakarta*. Jurnal UPI Bandung.

Iqra Tertila (2009). *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Disiplin kerja Pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung*. Jurnal UPI Bandung.

Irianti, Nonnince. 2007. *Pengaruh Pengendalian Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Ajendam III Siliwangi Bandung*. Jurnal UPI Bandung.

Lia Muliawati (2011). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja Perusahaan dan Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Perusahaan Roti di Kecamatan Bojongloa Kaler Bandung*. Jurnal UPI Bandung.

ISSN : 3025-9495

Pinni Taria Henandar (2011). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ponyo*. Jurnal UPI Bandung.