

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA BINTARA SANDI YUDHA GRUP 3 KOMANDO PASUKAN KHUSUS JAKARTA

Muhammad Amirudin dan Ahmad Dirwan

Mahasiswa dan Dosen Magister Manajemen Unsurya

amirudin@gmail.com dan ahmaddirwan@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence, work motivation, and work ethic on the performance of Bintara Sandi Yudha Group 3 of the Jakarta Special Forces Command. This study uses a quantitative approach, survey methods and path analysis. The population is 60 people, with a saturated sample technique obtained 60 respondents. Data were analyzed using Excel and SPSS version 25.00. The results showed that: Competence has a positive and significant direct effect on work ethic of 0.574; Work motivation has a positive and significant direct effect on work ethic of 0.285; Competence has a positive and significant direct effect on performance of 0.372; Work motivation has a positive and significant direct effect on performance of 0.332; Work ethic has a direct positive and significant effect on the performance of Bintara Sandi Yudha Group 3 of the Jakarta Special Forces Command of 0.295. The implication is that to improve the performance of Bintara Sandi Yudha Group 3, the Jakarta Special Forces Command needs to improve competence, work motivation, and work ethic.

Keywords: Competency, work motivation, work ethic, performance

PENDAHULUAN

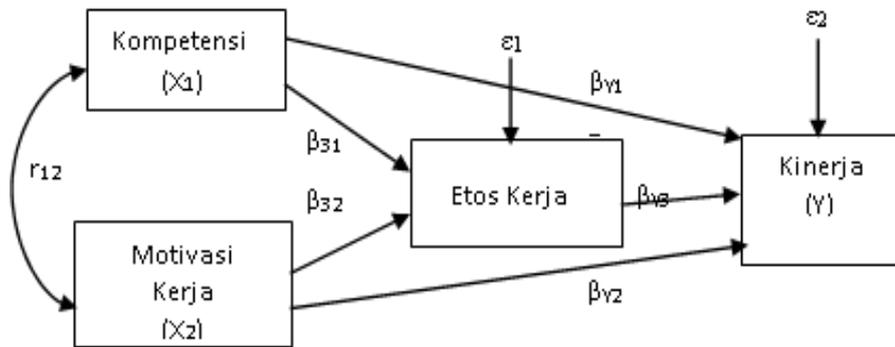
Dalam perkembangan lingkungan strategis, pertahanan suatu negara merupakan hal yang sangat penting. Dengan pertahanan negara yang kuat eksistensi negara tersebut akan terjaga dan disegani oleh dunia internasional. Salah satu unsur pertahanan negara adalah TNI sebagai komponen utama (UU TNI 34, 2004), yang mempunyai beberapa satuan di bawahnya. Grup 3 Kopassus Jakarta sebagai salah satu satuan kerja di bawah TNI yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan Operasi Sandi Yudha dan operasi khusus lainnya terhadap sasaran yang bersifat strategis dan terpilih. Untuk mengantisipasi berbagai ancaman yang heterogen, Bintara Grup 3 Kopassus dituntut untuk mampu mencapai kinerja tinggi. Hal ini untuk menjawab kompleksitas tantangan dan ancaman yang semakin dinamis. Namun realisasinya berdasarkan hasil pengamatan tentang kinerja pada tiap tahun anggaran belum mampu mencapai target yang ditentukan. Keberhasilan tugas Grup 3 Kopassus Jakarta dapat dilihat dari kinerja personel bintara, dan masalah lainnya seperti kompetensi, motivasi kerja, serta disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja tinggi, Bintara tersebut dipersyaratkan memiliki kompetensi unggul, namun realisasinya belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Hal ini diduga belum sesuai latar belakang pendidikan, keterampilan, sikap dan kemampuan yang menghambat pelaksanaan tugasnya. Selain hal di atas Bintara Sandi Yudha masih kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, kurang mematuhi peraturan dan

prosedur kerja, yang berimplikasi terhadap kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Nawawi, 2017:64). Colquitt et al (2015) menyatakan: "*job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*". Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terangkum pada tingkah laku pegawai baik positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai personel dalam melaksanakan tugas selaras dengan kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan Operasi Sandi Yudha dan operasi khusus lainnya terhadap sasaran yang bersifat strategis terpilih. Sedarmayanti (2013:50) menyatakan "*performance is output drive processes, human or otherwise*" (hasil atau keluaran dari suatu proses kerja seseorang). Hasil kerja yang terukur tersebut selanjutnya disebut kinerja yang digunakan sebagai pedoman dalam penilaian kinerja seorang personel dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks personel Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta, hasil penilaian kinerja diukur dengan indikator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektifitas, perilaku dan kerjasama. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang personel dalam melaksanakan pekerjaan dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, yang tercermin dari dimensi hasil kerja dan perilaku kerja, dengan indikator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, efektifitas tugas, perilaku yang disyaratkan oleh prosedur kerja, perilaku yang disyaratkan oleh peraturan organisasi, ketelitian dalam bekerja, kerjasama.

Masalah lain adalah Kompetensi yang merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap (Wibowo, 2014:271). Penekanan kompetensi pada *knowledge, skill, dan attitude* sesuai dengan karakteristik kompetensi Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta dalam melaksanakan tugas pokok dengan sasaran yang bersifat strategis terpilih, berisiko dan rahasia. McShane dan Glinov (2010:36), mengemukakan: "*Competence are characteristics of a person that result in superior performance*". Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kinerja lebih unggul. Aguinis (2013:112) menyatakan: "*Competencies are measurable clusters of knowledge, skills, and abilities (KSAs), that are critical in determining how results will be achieved*". Kompetensi adalah kluster terukur dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang penting dalam menentukan bagaimana hasil yang akan dicapai. Untuk mencapai hasil kompetensi unggul diperlukan alat pengukuran, antara lain dimensi

pengetahuan, keterampilan, dan dimensi kemampuan. Dengan demikian kompetensi merupakan kemampuan personil dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku (*task achievement*). Masalah berikutnya kurangnya motivasi personil yang tercermin dari kurangdorongan dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Motivasi merupakan suatu usaha sadar yang mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Barelson & Steiner dalam Yusuf, 2016:264). Motivasi sebagai proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan *persistence* dalam melaksanakan kegiatan tertentu (Gray dalam Winardi, 2011:2). Selain itu, motivasi didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Darmadi, 2018:127). Deci & Ryan (dalam Wirawan, 2014:692) menyatakan jenis motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi Intrinsik, terjadi ketika seseorang terlibat dalam melakukan hal yang menyenangkan yang terkait dengan pekerjaan, lingkungan kerja, kualitas temansekerja, kemampuan dan kebebasan berkreativitas. Sedangkan Motivasi ekstrinsik, terjadi jika seseorang terlibat dalam suatu tugas dengan alasan tertentu, misalnya imbalan, menghindari hukuman, meningkatkan nilai diri, dan mencapai tujuan untuk keuntungan sendiri. Dengan demikian motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang tercermin dari dimensi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Masalah terakhir kurangnya etos kerja yang tercermin dari kurang gigih dan daya tahan kerja yang belum dapat diandalkan, serta emosi yang tidak stabil dalam melaksanakan tugas. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada kesadaran yang terang, keyakinan yang mantap, dan komitmen teguh pada sekumpulan prinsip, paradigma, dan wawasan kerja yang komprehensif (Zulkarnain & Sumarsono, 2018:60). Ginting (2016:7) mendefinisikan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Dari berbagai uraian di atas pokok masalah dalam penelitian, apakah masing-masing kompetensi, motivasi dan etos kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta. Pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus, dirumuskan dalam bentuk hipotesis (5 Hipotesis). Sebagai gambaran dari hipotesis tersebut (β ij koefisien jalur untuk uji hipotesis), seperti model berikut:



Gambar 1: Model Struktural Pengaruh Antar Variabel

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*). Metode yang digunakan adalah survei dan akan dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk memudahkan pemahaman pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel eksogen, etos kerja (X_3) sebagai variabel eksogen dan variabelintervening, serta kinerja (Y) sebagai variabel endogen. Sampel menggunakan teknik *simple random sampling* karena pemilihan sampel secara acak sederhana dan dilakukan pada populasi homogen, yaitu bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus, Jakarta sebanyak 60 orang.

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner berstruktur dan skala pengukuran butir-butir pernyataan menggunakan skala Likert untuk masing-masing variabel dengan skala 1 sampai dengan 5. Masing-masing instrumen telah dilakukan uji coba sebanyak 20 butir untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data secara deskriptif untuk penyajian data, ukuran sentral dan ukuran penyebaran data, sedangkan analisis inferensial untuk menguji persyaratan analisis dan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian. Sebelum dilaksanakan pengolahan data, diadakan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas. Hasil pengujian ketiga persyaratan tersebut, data berdistribusi Normal, berhubungan secara linear, dan varian galat regresi homogen. Hasil secara lengkap seperti pada tabel 1, 2, dan 3, berikut:

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompetensi	Motivasi Kerja	Etos Kerja	Kinerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	101.13	97.30	99.10	115.53
	Std. Deviation	8.134	6.450	10.641	10.417
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.117	.054	.118
	Positive	.044	.071	.054	.059
	Negative	-.072	-.117	-.053	-.118
Test Statistic		.072	.117	.054	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.181 ^c	.200 ^{c,d}	.175 ^c

Keterangan: ^{ns} = Linear

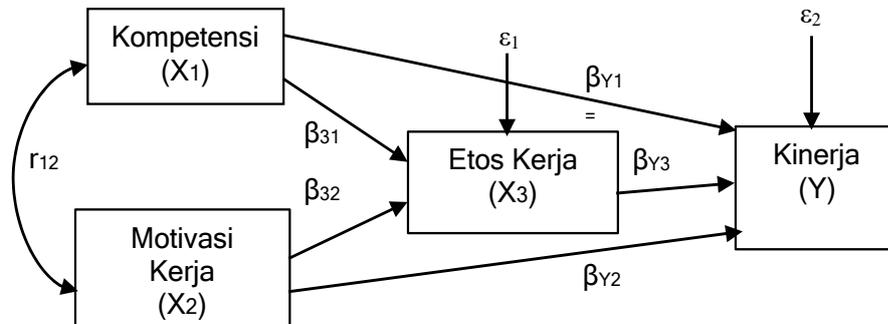
Tabel 2: Hasil Uji Linearitas

Jalur	n	Sig. Dev From Linearity	Sig. Tabel (α)	Keterangan
X ₃ atas X ₁	40	0,572 ^{ns}	0.05	Linier
X ₃ atas X ₂	40	0,113 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₁	40	0,914 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₂	40	0,790 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₃	40	0,258 ^{ns}	0.05	Linier

Tabel 3: Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
Jalur	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
X ₃ atas X ₁	2,227	1	78	,135	Data homogen
X ₃ atas X ₂	1,496	1	78	,231	Data homogen
Y atas X ₁	,846	1	78	,360	Data homogen
Y atas X ₂	3,705	1	78	,058	Data homogen
Y atas X ₃	,212	1	78	,646	Data homogen

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis jalur. Kekuatan pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen, ditentukan dengan menghitung koefisien jalur (β_{ij}), menggunakan perangkat SPSS. Model struktur pengaruh antar variabel seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2: Model Struktural Pengaruh Antar Variabel

Output SPSS, seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4: Pengaruh variabel X1 & X2 terhadap X3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.406	6,952		.058	.954
	Kompetensi	.731	.162	.574	4,506	.000
	Motivasi Kerja	.292	.130	.285	2,239	.031

•Dependent Variable: Motivasi Kerja, Kompetensi

Tabel 5: Pengaruh Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,470	6,736		4,078	.000
	Kompetensi	.358	.143	.372	2,502	.017
	Motivasi Kerja	.260	.100	.332	2,595	.014
	Etos Kerja	.307	.135	.295	2,281	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan struktur sebagai berikut (setelah dihitung harga ϵ_1 dan ϵ_2):

$$\begin{aligned} X_3 &= \epsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2 \\ &= 0,573 + 0,574 X_1 + 0,285 X_2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y &= \epsilon_2 + \beta_{y1} X_1 + \beta_{y2} X_2 + \beta_{y3} X_3 \\ &= 0,507 + 0,372 X_1 + 0,157 X_2 + 0,295 X_3 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian analisis jalur di atas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama, skor koefisien jalur kompetensi terhadap etos kerja sebesar 0,574 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,506. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 78$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 2,021, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta.

Hipotesis kedua, skor koefisien jalur motivasi kerja terhadap etos kerja sebesar 0,285 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,239. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 78$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 2,021, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta.

Hipotesis ketiga, skor koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,372 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,502. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 78$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 2,021, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta.

Hipotesis keempat, skor koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,332 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,595. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 78$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 2,021, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta.

Hipotesis kelima, skor koefisien jalur etos kerja terhadap kinerja sebesar 0,295 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,281. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 78$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 2,021, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta.

Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 6: Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Pengaruh $X_1 - X_3$	H0: $\beta_{31} = 0$ H1: $\beta_{31} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
2.	Pengaruh $X_2 - X_3$	H0: $\beta_{32} = 0$ H1: $\beta_{32} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3.	Pengaruh $X_1 - Y$	H0: $\beta_{y1} = 0$ H1: $\beta_{y1} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
4.	Pengaruh $X_2 - Y$	H0: $\beta_{y2} = 0$ H1: $\beta_{y2} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5.	Pengaruh $X_3 - Y$	H0: $\beta_{y3} = 0$ H1: $\beta_{y3} > 0$	H0 ditolak H1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis hipotesis di atas diperoleh beberapa temuan penelitian. Temuan pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja bintanga Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,574. Artinya, tinggi rendahnya etos kerja mereka, salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan etos kerja mereka. Meningkatnya kompetensi berarti meningkatnya pengetahuan (pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan, pencapaian prestasi), keterampilan (keterampilan komunikasi, komunikasi lisan, peningkatan keterampilan, dan inisiatif), kemampuan (kemampuan kerja kelompok, pengembangan diri) Tingginya kompetensi Bintangara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta dapat mempengaruhi keahlian interpersonal, inisiatif, dan prajurit dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas operasi di jajaran Grup 3 Kopassus Jakarta. Temuan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain penelitian Nurraya & Widodo (2022) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian relevan sebelumnya tentang adanya pengaruh langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap etos kerja.

Temuan kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja Bintangara Sandi Yudha Grup 3. Kopassus Jakarta sebesar 0,285. Artinya, tinggi rendahnya etos kerja Bintangara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan etos kerja mereka.

Secara teoritik motivasi diartikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Pengertian motivasi tersebut menekankan pada dorongan dari dalam yang menimbulkan sikap antusiasme dalam melaksanakan kegiatan. Hal ini sesuai dengan karakteristik Bintangara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus dalam melaksanakan tugas pokok operasi militer perang (OMP) di wilayah konflik yang berisiko tinggi perlu dorongan dari dalam dirinya yang menimbulkan sikap antusias untuk melaksanakan tugas. Apabila seseorang mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya.

Meningkatnya kinerja personil akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Jika bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta memiliki motivasi kerja tinggi, maka cenderung lebih bersemangat, gigih, dan antusias untuk melaksanakan pekerjaan karena adanya dorongan yang timbul dari dalam dirinya.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,372. Artinya, peningkatan kompetensi menyebabkan meningkatnya kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan kompetensi bintara tersebut, sehingga kinerjanya meningkat. Apabila Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta memiliki kompetensi sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan organisasi, akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Dengan meningkatnya kompetensi mereka, akan lebih cepat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, bekerja dengan tekun dan emosi yang stabil, berinisiatif, antusias, gigih, lebih memiliki daya tahan kerja, mematuhi peraturan, tepat waktu dan dapat diandalkan untuk mencapai kinerja tinggi. Hal ini selaras dengan pendapat Colquitt et al. (2013: 336) bahwa kemampuan kognitif memiliki efek positif yang kuat pada kinerja. Selain itu, Simanjuntak (2011: 11-12) menyatakan bahwa semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja. Dari hasil penelitian ini semakin mengukuhkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta.

Temuan penelitian berikutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,332. Artinya, tinggi rendahnya kinerja mereka, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan motivasi kerja melalui pengakuan atau imbalan untuk kinerja baik, promosi berdasarkan kinerja, partisipasi dalam pembuatan keputusan, dan keinginan untuk mematuhi deskripsi tugas. Apabila motivasi kerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta meningkat, maka menyebabkan meningkatnya kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, efektivitas tugas, disiplin kerja, dan kerjasama. Dengan meningkatkan motivasi kerja, menyebabkan meningkatnya kinerja dan mampu mencapai kinerja yang tinggi.

Secara teoritik, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi (Wibowo, 2014:323). Pegawai di satu sisi melakukan pekerjaan dan mengharapkan

kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya, dan di sisi lain untuk mencapai tujuan pribadi guna mewujudkan prestasi kerjanya. Apabila personil mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kerjanya. Meningkatnya kinerja seluruh personil akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Hartini & Dirwan (2023), Daryanto & Subagio (2022), Santi & Widodo (2021), Puspita & Widodo (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

Temuan penelitian terakhir, menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,295. Artinya, Tinggi rendahnya kinerja personel salah satunya dipengaruhi oleh etos kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Zulkarnain & Sumarsono, (2018:60) yang mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada kesadaran yang terang, keyakinan yang mantap, dan komitmen teguh pada sekumpulan prinsip, paradigma, dan wawasan kerja yang komprehensif. Apabila Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta memiliki etos kerja tinggi, maka mereka akan lebih tekun, kerja keras, gigih, antusias, emosi yang stabil, daya tahan kerja, mematuhi peraturan, tepat waktu dan dapat diandalkan. Temuan ini telah sesuai dengan hasil penelitian Gumelar et al., (2022) dan Artha (2020) yang menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Penelitian secara empirik ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta.

KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,574. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan etos kerjanya.
2. Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,285. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja mereka ditingkatkan, maka akan meningkatkan etos kerjanya.
3. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,372. Jika kompetensi mereka ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kerjanya.
4. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,332. Tinggi rendahnya kinerja salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kerjanya.

5. Etos kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta sebesar 0,295. Jika etos kerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan meningkatnya kinerja Bintara Sandi Yudha Grup 3 Kopassus Jakarta, akan berimplikasi terhadap peningkatan keamanan dan pertahanan Negara Indonesia yang dapat memberikan rasa aman pada masyarakat dalam mendukung program pemerintah. Selanjutnya untuk melengkapi tulisan ini disampaikan beberapa saran: (1) Dalam proses rekrutmen Bintara Sandi Yudha perlu dilaksanakan seleksi lebih ketat melalui tes psikologi secara khusus. (2) Pelaksanaan Latihan Operasi Sandi Yudha perlu dilaksanakan secara berkesinambungan, agar kemampuannya tetap terpelihara dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Colquitt, A. J., LePine, & Wesson, M. J. (2015). *Organization Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace 4th Edition*. New York: McGraw-Hill Education
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya."* Yogyakarta: Deepublish.
- Daryanto, E., & Subagio, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen. Surya Pasca Scientia*, 11(2), 146–159.
- Dirwan, A. (2021). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Purwokerto: Pena Persada.
- Dirwan, A. (2019). *Statistika: Aplikasi Praktis untuk Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ginting, H. (2016). *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Gumelar, A., Farida, U., Santoso, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), p-ISSN: 2797-9725, e-ISSN: 2777-0559
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1).
- Khairunnisa, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(4), 139–150.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *FokusBisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1).
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Glinov, M. A. V. (2010). *Organization Behavior: emerging knowledge and practice for the real world fifth edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition.
- Nawawi, H. (2017). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nurraya, & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Mada Asriprima, Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 83–94.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(2), 31–41.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen: Surya Pasca Scientia*, 10(2), 1–9.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2020). The Effect of Task Competence, Placement, and Organisational Commitment on Performance: A Study in Airforce Command and Staff College in Lembang, Bandung. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJCC)*, 11(8).
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.
- Zulkarnain, W., & Sumarsono, B. (2018). *Manajemen dan Etika Perkantoran: Praktik Pelayanan Prima*. Jakarta: Remaja Rosdakarya