

Pengaruh standar kualifikasi personel terhadap kinerja prajurit tni al

Zul Ahmad Jungjung¹, Tunggul Puliwarna², Budiman Marpaung³

^{1,2,3}Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut, Jakarta

¹Email: zul4lubis@gmail.com

Abstrak

Alat Utama Sistem Senjata (Alutsista) TNI AL dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi situasi dan perkembangan kawasan. Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) sebagai bagian dari alutsista TNI AL merupakan garda terdepan dalam mempertahankan kedaulatan wilayah laut Republik Indonesia. Kesiapan KRI bidang *Sensor Weapon and Command Control* (Sewaco) dipengaruhi oleh sistem pemeliharaan yang dilaksanakan sub Dinas Sewaco Pemeliharaan Dinas Pemeliharaan dan Perawatan Kapal (Subdisher Sewaco Disharkap). Prajurit yang berdinis di Subdisher TNI AL merupakan motor penggerak untuk seluruh kegiatan pemeliharaan KRI agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dibutuhkan kompetensi, kualifikasi dan kemampuan prajurit yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Standar Kualifikasi Personel (SKP) terhadap Kinerja Prajurit Subdisher Sewaco Kotama Operasional. Penelitian dilaksanakan secara deskriptif menggunakan kuisioner/angket dengan skala *Likert*. Pengambilan sampel dilaksanakan terhadap prajurit yang berdinis tetap di Subdisher Sewaco Kotama Operasional (Jakarta dan Surabaya) yang berjumlah 30 orang. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil analisis data menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif SKP terhadap Kinerja Prajurit Subdisher Sewaco Kotama Operasional dengan nilai t hitung $> t$ tabel = 8,425 $>$ 2,0518 dan nilai $p < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 11,780 + 0,585 X_1$.

Kata Kunci: Standar kualifikasi personel; subdisher sewaco; spss 25 for windows

The effect of personnel qualification standards on the performance of tni al

Abstract

Indonesian Navy's Main Weapon System (Alutsista) is demanded to always be ready in facing the situation and regional development. The Republic of Indonesia Warship (KRI) as part of the Indonesian Navy's defense equipment is the frontline in maintaining the sovereignty of the Republic of Indonesia's maritime territory. The KRI readiness in the Weapon Sensor and Command Control (Sewaco) sector is affected by the maintenance system implemented by the Sewaco Sub-Department of Maintenance and Vessel Maintenance Service (Subdisher Sewaco Disharkap). Soldiers who serve in the Sewaco Sub-Department of Maintenance and Vessel Maintenance Service are the driving force for all KRI maintenance activities in order to work effectively and efficiently so that good competency, qualifications and abilities of soldiers are needed. This study aims to determine the effect of the Personnel Qualification Standard (SKP) on the Performance of Operational Sewaco maintenance service sub soldier fleets. The study was conducted descriptive using a questionnaire / questionnaire with a Likert scale. Sampling was carried out on servicemen who were serving permanently in the Sewaco maintenance sub service Operational Fleet (Jakarta and Surabaya) totaling 30 people. Data analysis uses simple linear regression. The results of data analysis showed that there was a significant and positive influence on the SKP on the Performance of Sewaco maintenance service sub Kotama Operations with t count $> t$ table = 8.425 $>$ 2.0518 and $p < 0.05$. The regression equation obtained is $Y = 11.780 + 0.55 X_1$

Keywords: Personnel qualification standards; sewaco maintenance sub service; spss 25 for windows

PENDAHULUAN

Sub Dinas Pemeliharaan (Subdisher) Sewaco Kotama Operasional merupakan bagian dari struktur organisasi Dinas Pemeliharaan dan Perbaikan Kapal (Disharkap) Kotama Operasi yang bertugas menyelenggarakan serta mengendalikan pelaksanaan pemeliharaan kapal dalam bidang Sewaco.

Setiap prajurit memiliki Standar Kualifikasi Personel (SKP). Menurut Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor Kep/1169/VI/201 (2016) SKP merupakan standar yang merupakan pedoman dasar dalam melaksanakan kegiatan Pembinaan Tenaga Manusia (Binteman) dan Pembinaan Personel (Binpers). Secara ideal penyusunan SKP membutuhkan syarat berupa: analisa organisasi, analisa jabatan dan analisa lingkungan kerja yang dilaksanakan secara nyata di tiap-tiap kotama/satker di jajaran TNI Angkatan Laut. SKP perwira korps elektronika terdiri dari kualifikasi umum, kualifikasi korps dan kualifikasi spesialisasi, sedangkan untuk SKP anggota merupakan deskripsi kualifikasi personal sesuai dengan strata kejuruan.

Kinerja menurut Miner (1990) bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L.Mathis & Jhon Jackson (2014) adalah kemampuan individual, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik adalah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.(Agus Dwiyanto:2006)

Subdisher Sewaco Kotama Operasional dalam melaksanakan tugas pokoknya memiliki beberapa permasalahan yaitu: a) rentang kendali dalam pengambilan keputusan pemeliharaan bidang Sewaco b) struktur jabatan strata perwira dan anggota Subdisher Sewaco Kotama Operasional belum sepenuhnya terisi, c) profesi dasar (korps) personel yang mengisi jabatan tidak sesuai dengan Orgaspros sehingga kompetensi personel tidak sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh menganalisa pengaruh SKP terhadap kinerja prajurit subdisher Sewaco Kotama Operasional dan berfokus kepada SKP Subdisher Sewaco Koarmada I, Koarmada II dan Kolinlamil.

METODE

Koding atau Pengklasifikasian golongan

Kodifikasi data merupakan proses penyederhanaan data hasil monitoring dengan cara memberi kode terhadap data yang diperoleh. Tujuan utama kodifikasi adalah agar data dapat berbentuk ringkas dan padat:

Peneliti melaksanakan pengkodean terhadap kuisioner/angket yang telah dikumpulkan berdasarkan

Identitas responden yang terdiri dari nama, pangkat, jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Pernyataan dari setiap variabel yang terdiri dari 19 item pernyataan struktur organisasi, 26 item pernyataan variabel SKP dan 18 item pernyataan kinerja prajurit.

Uji validitas

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*. Hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{hitung}) di bandingkan dengan tabel r product moment (r_{tabel}). Nilai r tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-k$ dengan keterangan nilai n merupakan jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel bebas.

Didalam pengujian ini untuk mengetahui validitas item pernyataan dilaksanakan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tidak valid

Uji realibilitas

Uji realibilitas dilaksanakan untuk mengetahui tingkat konsistensi tingkat konsistensi angket yang digunakan peneliti sehingga angket dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian derajat realibilitas tiap item pernyataan dengan menggunakan angka koefisien cronbach

alpha. Dalam pengujian ini untuk mengetahui realibilitas item pernyataan dilaksanakan pengambilan sebagai berikut:

Jika *cronbach alpha* > 0,6 maka pernyataan reliabel

Jika *cronbach alpha* < 0,6 maka pernyataan tidak reliabel

Uji asumsi klasik

Sebelum dilaksanakan uji regresi linear sederhana terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Model regresi linear a dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang biasa disebut dengan asumsi klasik.

Uji normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui distribusi data penelitian sudah bersifat normal. Pengujian normalitas dilaksanakan menggunakan Shapiro-Wilk dengan mempertimbangkan jumlah responden kurang dari 50 orang. Dalam pengujian menggunakan Shapiro-Wilk dilaksanakan pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* hasil hitung dengan probabilitas 0,05

Jika *cronbach alpha* > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika *cronbach alpha* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengui apakah dalam model regresi linear kesalahan pengganggu (e) memiliki varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu adanya kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau heteroskedastisitas. . Dalam pengujian dilaksanakan pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* residual hasil hitung dengan probabilitas 0,05

Jika *cronbach alpha* > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Jika *cronbach alpha* < 0,05 maka terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model pada penelitian memiliki hubungan linear. Dalam pengujian dilaksanakan pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* residual hasil hitung dengan probabilitas 0,05

Jika *cronbach alpha* > 0,05 maka terdapat linearitas.

Jika *cronbach alpha* < 0,05 maka tidak terdapat linearitas.

Uji multikolinearitas

Uji Multikoloniaritas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Dalam pengujian dilaksanakan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Uji hipotesis

Uji-t (parsial) digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya. Menurut Ghazali (2011) uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Formula uji-t (parsial) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar deviasi i

Kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka SKP berpengaruh secara parsial terhadap kinerja prajurit. subdishar Sewaco Kotama Operasional.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka SKP tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja prajurit subdishar Sewaco Kotama Operasional.

Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas (df) n-2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap terhadap prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional dengan jumlah subyek penelitian sebanyak 30 orang dengan waktu pelaksanaan penelitian bulan Mei-Juli 2019.

Uji validitas

Uji validitas skp

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk standar kualifikasi personel sebanyak 26 pernyataan. Hasil uji validitas variabel SKP (X) dapat dilihat dari output pengolahan data dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas instrumen variabel SKP

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
SKP (X)	1	0,474	0,3610	valid
	2	0,529	0,3610	valid
	3	0,523	0,3610	valid
	4	0,473	0,3610	valid
	5	0,567	0,3610	valid
	6	0,523	0,3610	valid
	7	0,584	0,3610	valid
	8	0,670	0,3610	valid
	9	0,516	0,3610	valid
	10	0,529	0,3610	valid
	11	0,523	0,3610	valid
	12	0,572	0,3610	valid
	13	0,464	0,3610	valid
	14	0,435	0,3610	valid
	15	0,369	0,3610	valid
	16	0,533	0,3610	valid
	17	0,582	0,3610	valid
	18	0,474	0,3610	valid
	19	0,474	0,3610	valid
	20	0,427	0,3610	valid
	21	0,633	0,3610	valid
	22	0,572	0,3610	valid
	23	0,552	0,3610	valid
	24	0,560	0,3610	valid
	25	0,673	0,3610	valid
	26	0,551	0,3610	valid

Berdasarkan data uji validitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam instrumen variabel standar kualifikasi personel memperoleh nilai koefisien (rhitung) lebih besar nilai rtabel (0,3610) dengan demikian dinyatakan seluruh instrumen variabel SKP adalah valid.

Uji validitas kinerja

Instrumen Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk kinerja sebanyak 18 pernyataan. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dapat dilihat dari output pengolahan data dari tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja (Y)	1	0,486	0,3610	valid
	2	0,529	0,3610	valid
	3	0,734	0,3610	valid
	4	0,471	0,3610	valid
	5	0,476	0,3610	valid
	6	0,415	0,3610	valid
	7	0,588	0,3610	valid
	8	0,579	0,3610	valid
	9	0,623	0,3610	valid
	10	0,500	0,3610	valid
	11	0,434	0,3610	valid
	12	0,486	0,3610	valid
	13	0,567	0,3610	valid
	14	0,582	0,3610	valid
	15	0,567	0,3610	valid
	16	0,558	0,3610	valid
	17	0,439	0,3610	valid
	18	0,400*	0,3610	valid

Berdasarkan data uji validitas pada tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam instrumen variabel kinerja memperoleh nilai koefisien (rhitung) lebih besar dari nilai r tabel (0,3610), dengan demikian dinyatakan seluruh instrumen variabel kinerja adalah valid.

Uji realibilitas

Uji realibilitas skp

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk SKP sebanyak 26 pernyataan. Hasil uji realibilitas variabel SKP (X) dapat dilihat dari output pengolahan data dari tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji realibilitas variabel SKP

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Standar Kualifikasi Personel 1	109,2000	45,476	0,400	0,896
Standar Kualifikasi Personel 2	109,0000	45,931	0,478	0,894
Standar Kualifikasi Personel 3	108,9333	45,444	0,461	0,894
Standar Kualifikasi Personel 4	109,0667	46,478	0,421	0,895
Standar Kualifikasi Personel 5	108,9333	45,099	0,509	0,893
Standar Kualifikasi Personel 6	108,9333	45,444	0,461	0,894
Standar Kualifikasi Personel 7	108,8667	45,361	0,533	0,892
Standar Kualifikasi Personel 8	109,0333	44,516	0,625	0,890
Standar Kualifikasi Personel 9	109,0333	46,102	0,465	0,894
Standar Kualifikasi Personel 10	109,0000	45,931	0,478	0,894
Standar Kualifikasi Personel 11	108,9000	45,817	0,468	0,894
Standar Kualifikasi Personel 12	108,9000	45,472	0,520	0,893
Standar Kualifikasi Personel 13	108,8333	46,213	0,404	0,895
Standar Kualifikasi Personel 14	108,8333	46,420	0,373	0,896
Standar Kualifikasi Personel 15	109,0333	47,068	0,309	0,897
Standar Kualifikasi Personel 16	109,1000	45,748	0,478	0,894
Standar Kualifikasi Personel 17	108,9333	45,444	0,532	0,892
Standar Kualifikasi Personel 18	109,0333	46,378	0,420	0,895
Standar Kualifikasi Personel 19	109,0333	46,378	0,420	0,895
Standar Kualifikasi Personel 20	109,0000	46,621	0,369	0,896
Standar Kualifikasi Personel 21	108,8667	45,016	0,586	0,891
Standar Kualifikasi Personel 22	109,0000	45,172	0,516	0,893

Standar Kualifikasi Personel 23	108,9000	45,610	0,499	0,893
Standar Kualifikasi Personel 24	109,0000	45,724	0,511	0,893
Standar Kualifikasi Personel 25	109,0000	44,966	0,633	0,890
Standar Kualifikasi Personel 26	108,9667	45,275	0,492	0,893

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas pada tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan SKP yang digunakan dalam model penelitian mempunyai nilai cronbach alpha hitung (α) yang lebih besar nilai probabilitas 0,6 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel standar kualifikasi dalam penelitian dapat dipercaya atau reliabel.

Uji realibilitas kinerja

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk kinerja sebanyak 18 pernyataan. Hasil uji realibilitas variabel kinerja (Y) dapat dilihat dari output pengolahan data dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji realibilitas variabel kinerja
Item-total statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	73,6333	19,551	0,401	0,836
Kinerja 2	73,5667	19,289	0,444	0,834
Kinerja 3	73,6333	18,447	0,681	0,822
Kinerja 4	73,6333	19,620	0,384	0,837
Kinerja 5	73,6000	19,559	0,388	0,837
Kinerja 6	73,8000	19,407	0,290	0,845
Kinerja 7	73,5667	19,013	0,511	0,831
Kinerja 8	73,6333	19,137	0,504	0,831
Kinerja 9	73,7333	18,823	0,550	0,829
Kinerja 10	73,6667	19,540	0,418	0,835
Kinerja 11	73,7000	19,872	0,351	0,838
Kinerja 12	73,6333	19,551	0,401	0,836
Kinerja 13	73,6000	19,145	0,489	0,832
Kinerja 14	73,6000	19,076	0,506	0,831
Kinerja 15	73,7000	19,321	0,495	0,832
Kinerja 16	73,5667	19,151	0,478	0,832
Kinerja 17	73,5667	19,702	0,346	0,839
Kinerja 18	73,6000	19,903	0,306	0,841

Dari hasil pengujian realibilitas diketahui bahwa semua item pernyataan kinerja yang digunakan dalam model penelitian mempunyai nilai cronbach alpha hitung (α) yang lebih besar dari nilai probabilitas 0,6 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja dalam penelitian dapat dipercaya atau reliabel.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui 87,12% responden memilih kategori sangat setuju terhadap pernyataan SKP. Hasil pemilihan responden terhadap dimensi dari SKP adalah 86,53% responden memilih kategori sangat setuju terhadap pernyataan dimensi kompetensi, 88% memilih kategori sangat setuju terhadap dimensi analisis jabatan dan 87,11% memilih sangat setuju terhadap dimensi kemampuan.

Dari hasil penelitian diketahui 86,62% responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan kinerja. Sedangkan untuk dimensi dari kinerja adalah 86,44% responden memilih kategori sangat setuju terhadap pernyataan dimensi kuantitas hasil kerja dan 86,81% responden memilih kategori sangat setuju terhadap pernyataan dimensi kualitas hasil kerja.

Uji normalitas

Pengujian normalitas variabel SKP menggunakan Shapiro-Wilk dengan hasil seperti dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji t variabel SKP
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standar Kualifikasi Personel	0.110	30	,200*	0.947	30	0.142
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Hasil pengujian normalitas diperoleh signifikansi hasil hitung adalah 0,142 dan bila dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel SKP berdistribusi normal.

Pengujian normalitas variabel SKP menggunakan Shapiro-Wilk dengan hasil seperti dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji t variabel kinerja
tests of normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	0.103	30	,200*	0.978	30	0.774
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Hasil pengujian normalitas diperoleh signifikansi hasil hitung adalah 0,774 dan bila dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas

Hasil pengujian korelasi antara variabel bebas dengan residualnya menggunakan Uji Glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,983	4,007		-,245	,808
	Standar Kualifikasi Personel	,090	,100	,503	,898	,377

a. Dependent Variable: RES3

Hasil pengujian korelasi antara variabel bebas dengan residualnya menggunakan Uji Glejser diketahui bahwa nilai signifikansi untuk SKP sebesar 0,377 dan jika dibandingkan maka nilai signifikansi variabel bebas dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji linearitas

Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil uji linearitas skp
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Standar Kualifikasi Personel	Between Groups	555,500	15	37,033	7,685	,000
	Linearity	488,415	1	488,415	101,351	,000
	Deviation from Linearity	67,085	14	4,792	,994	,504
	Within Groups	67,467	14	4,819		
	Total	622,967	29			

Hasil uji linearitas diketahui nilai SKP sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan probabilitas kedua variabel kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa garis regresi berbentuk linear.

Uji multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 9. Hasil uji multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,780	7,023			
Standar Kualifikasi Personel	,514	,175	,779	,113	8,872

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinearitas diketahui nilai tolerance SKP sebesar 0,113 sedangkan nilai VIF standar kualifikasi personel sebesar 8,872. Hal tersebut menunjukkan nilai tolerance variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas atau korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya sehingga data dapat dianalisis dengan menggunakan regresi linear.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisa regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh SKP terhadap Kinerja Prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional.

Perhitungan nilai t hitung didapatkan dari hasil regresi sederhana SKP terhadap kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional seperti dalam tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil uji t variabel skp
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,701	6,585		1,777	0,086
Standar Kualifikasi Personel	0,585	0,058	0,885	10,082	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diketahui t_{hitung} sebesar 10,082. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 10,082 > 2,0518$

Nilai signifikansi hasil hitung penelitian dari variabel SKP adalah sebesar 0,000 dan jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga nilai signifikansi hasil penelitian lebih kecil dari probabilitas.

Dari hasil analisis diatas hasil perhitungan menggunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat diketahui hubungan signifikan secara parsial antara SKP dengan kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional dengan pembuktian nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai sig hitung dibawah 0,05.

Dari tabel 10 didapatkan persamaan regresi sederhana SKP sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 11,780 + 0,585 X_1$$

Dari persamaan diketahui bahwa:

Nilai konstanta 11,780 berarti jika nilai SKP tetap terdapat nilai kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional sebesar 11,780.

Nilai b 0,585 berarti setiap penambahan 1% SKP (X_2) maka kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional akan meningkat sebesar 0,585

Hasil perhitungan koefisien determinasi SKP terhadap kinerja prajurit dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 11. Koefisien determinasi SKP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	0,784	0,776	2,19213
a. Predictors: (Constant), Standar Kualifikasi Personel				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,784, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja prajurit subishar Sewaco Kotama Operasional dapat dijelaskan dari variabel struktur organisasi dapat mempengaruhi sebesar 78,4 %.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SKP memberikan pengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Eka Marliana Putri (2015) dan Mariana Khristina Supit (2016) bahwa SKP berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional yang berarti jika standar kualifikasi personel baik maka kinerja prajurit sudah baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pendukung SKP yang terdiri dari:

Teori kompetensi Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pelaksanaan tugas pokok prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga mempengaruhi secara linear terhadap kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional.

Teori analisis jabatan menurut Desler (1997) yang mengatakan analisis jabatan merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan/pekerjaan (job description) dan orang macam apa yang akan melaksanakan pekerjaan (job specification). Pengawak jabatan yang ada dalam struktur organisasi Subdishar Sewaco Kotama Operasional saat ini berdasarkan keterampilan dan kesesuaian tanggung jawab yang akan diemban serta kejelasan target yang diharapkan sehingga analisis jabatan berpengaruh secara linear terhadap kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional.

Teori kemampuan menurut Stephen P. Robbin (2009) yang mengatakan kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional berdasarkan teknis, konseptual dan sosial dapat mendukung pelaksanaan tugas pokok sehingga terdapat hubungan yang linear antara kemampuan dengan kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kinerja Prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional akan meningkat sebesar 0,585 apabila variabel SKP meningkat.

SKP mempunyai kontribusi sebesar 78,4 % terhadap kinerja prajurit dan 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor-faktor SKP.

Variabel SKP berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap terhadap kinerja prajurit Subdishar Sewaco Kotama Operasional dengan hasil uji t hitung sebesar 10,082 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0518 dan hasil uji signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dengan adanya peningkatan standar kualifikasi personel maka akan meningkatkan kinerja prajurit Subdishar

Sewaco Kotama Operasional. atau dengan kata lain standar kualifikasi personel berpengaruh secara linear terhadap kinerja prajurit Subdisher Sewaco Kotama Operasional. Dari hasil pengolahan data menunjukkan semua dimensi yang ada dalam SKP kompetensi, analisis jabatan dan kemampuan merupakan indikator yang signifikan dalam membentuk SKP.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R. &. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction to theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan public*. yogyakarta: UGM Press.
- Jacson, R. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Kep/1169/VI/2016, K. K. (2016). *Standar Kualifikasi Personil Perwira Korps Elektronika TNI Angkatan Laut*. Jakarta: Setumal.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miner, J. (1990). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.
- Palan. (2007). *Competency Management: Teknis mengimplementasikan Manajemen SUMber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi*. Jakarta: PT Salemba.
- Perkasal/24/IV/2011, P. K. (2011). *Kebijakan Dasar TNI Angkatan Laut menuju Minimum Essential Force*. Jakarta: Setumal.
- Perkasal/72/XI/2010, P. K. (2010). *Standar Kualifikasi Personel Bintara dan Tamtama TNI AL dengan kejuruan dibawah pembinaan korps elektronika*. Jakarta: Setumal.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Mandar Maju.
- Slamet. (2010). *Belajar dan Faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rakesarasim.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- TJ, S. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo. (2010). *Manajemen KInerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zwell, M. (2008). *Creating a Culture of Competence*. New York: Jhon Wiley and Sons.Inc.