

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PRAJURIT SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PRAJURIT KODIM 0726 SUKOHARJO

Slamet Riyadi ¹⁾, Iwan Kurniawan. S ²⁾ dan Hary Indratjahyo ³⁾

Afiliasi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana

Email: slametrd1@gmail.com

Submit : 20 Juli 2025, Review : 7 Agustus 2025, Publish : 11 Agustus 2025

ABSTRACT

This study aims to determine influence of competence and job placement on soldier motivation and its impact on soldier performance Kodim 0726 Sukoharjo. The study was conducted on soldiers of Kodim 0726 Sukoharjo with a sampling technique using saturated sampling technique. The data analysis method used descriptive analysis and path analysis. The results of the study showed that: 1) There is an influence of competence on soldier performance; 2) There is an influence of job placement on soldier performance; 3) There is an influence of competence on soldier motivation; 4) There is an influence of job placement on soldier motivation; 5) There is an influence of soldier motivation on soldier performance; 6) There is no influence of competence on soldier performance through soldier motivation; and 7) There is no influence of job placement on soldier performance through soldier motivation.

Keywords: Competence (;) job placement (;) soldier motivation (;) soldier performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap motivasi prajurit dampaknya pada kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Penelitian dilakukan pada prajurit Kodim 0726 Sukoharjo dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit; 2) Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja prajurit; 3) Ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi prajurit; 4) Ada pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi prajurit; 5) Ada pengaruh motivasi prajurit terhadap kinerja prajurit; 6) Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit melalui motivasi prajurit; dan 7) Tidak ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja prajurit melalui motivasi prajurit.

Kata Kunci: Kompetensi (;) penempatan kerja (;) motivasi prajurit (;) kinerja prajurit

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan suatu proses tatanan kehidupan masyarakat yang telah mendunia dan menembus segala lapis kehidupan umat manusia yang seolah-olah tanpa mengenal batas seperti bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, dan pertahanan keamanan. Persaingan antar Negara di era teknologi dan informasi saat ini menjadi sangat ketat dan kompetitif. TNI merupakan institusi nasional yang dituntut untuk



memiliki jiwa sapta marga dan profesional di dalam melaksanakan setiap tugas yang diemban sebagai komponen utama kekuatan pertahanan negara di darat bersama komponen kekuatan pertahanan lainnya yang siap dimobilisasi dan digunakan untuk mewujudkan kesemestaan dalam menanggulangi setiap ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan NKRI.

Oleh karena itu, diharapkan terwujudnya jati diri TNI, yaitu sebagai tentara rakyat, tentara pejuang, tentara nasional dan tentara profesional. Dalam mewujudkan gelar kekuatan TNI yang profesional, Panglima TNI menetapkan 11 program prioritas pembangunan TNI antara lain adalah pengembangan sistem pengelolaan sumber daya manusia TNI yang berbasis kompetensi. Atas dasar kebijakan Panglima TNI tersebut, dalam menyiapkan pembinaan kekuatan prajurit TNI melalui pembinaan latihan yang bertahap, bertingkat dan berlanjut. Diharapkan dapat mewujudkan prajurit TNI yang berdisiplin, jago perang, jago tembak, jago bela diri dan memiliki fisik yang prima.

Prajurit TNI adalah salah satu kesatuan TNI yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. TNI, selain bertugas dan bertanggung jawab terhadap keamanan dan keutuhan wilayah Indonesia, juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam pengamanan internal dalam lingkup nasional. Besarnya tugas dan tanggung jawab TNI secara tidak langsung mengindikasikan perlu adanya kinerja yang positif dari setiap anggota (prajurit) TNI. Rendahnya kinerja dari TNI dapat berdampak pada munculnya ancaman terhadap keamanan dan integritas NKRI. Selama ini TNI telah terbukti mampu menjaga integritas dan keamanan NKRI dari ancaman-ancaman, baik ancaman dari luar negeri maupun ancaman disintegrasi dari dalam negeri.

Berdasarkan pada pemaparan tentang TNI dapat diketahui bahwa acuan kerja bagi setiap anggota TNI sangat rinci dan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dalam menjaga kehormatan diri pribadi, keluarga, lingkungan, korp dan negara. Sedangkan kinerja TNI adalah bagaimana pandangan atau penilaian senang atau tidak senang anggota TNI terhadap obyek kerja, individu kerja atau peristiwa di lingkungan kerja. Artinya, kinerja TNI apabila mengacu terhadap Sumpah Prajurit, Sampta Marga, dan Delapan Wajib TNI tidak hanya berhubungan dan dalam lingkup Markas Komando (Mako) saja tetapi juga mencakup sikap kerja ketika para anggota berada di lingkungan keluarga maupun masyarakat.

Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Delapan Wajib TNI dan juga Kehormatan Militer. Kepentingan suatu organisasi adalah menghasilkan kinerja terbaik yang bisa didapatkan dari bagaimana sistem dalam organisasi itu berjalan, saah satu faktor untuk mendapatkan kinerja terbaik adalah manajemen sumber daya manusia. Tidak hanya menangani masalah keahlian dan ketrampilan, manajemen sumber daya manusia juga memiliki kewajiban membentuk sikap kondusif prajurit agar mendapatkan kinerja yang terbaik.

Harapan semua organisasi dan institusi yang memperkerjakan prajurit adalah kinerja yang baik, karena prajurit ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Sumber daya organisasi yang mempunyai kinerja baik adalah tujuan untuk organisasi dan institusi yang memperkerjakan prajurit, karena kinerja prajurit pada akhirnya diharapkan bisa meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Pada tingkat stres kerja yang rendah hingga sedang memungkinkan para pekerja melakukan pekerjaan dengan lebih baik karena bisa meningkatkan kewaspadaan, intesitas kerja dan kemampuan dalam bereaksi. akan tetapi tingkat motivasi kerja yang

tinggi atau sedang, pada akhirnya akan mengakibatkan kinerja yang menurun.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang maupun kelompok orang dalam suatu organisasi dan suatu periode waktu tertentu sesuai dengan lingkup tanggung jawab dan wewenang masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dan dilakukan sesuai dengan moral dan etika serta secara legal tanpa melanggar hukum. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja prajurit merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dan bagaimana cara mengelolanya. Menurut Nawawi (2008), mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Kinerja prajurit yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi khususnya Kodim 0726 Sukoharjo. Semakin banyak prajurit yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas kerja di organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Indikator kinerja menurut Robbins (2016), adalah sebagai berikut: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; dan 5) Kemandirian.

Kompetensi memberikan beberapa dampak, baik positif maupun negatif. Dampak positif kompetensi mampu meningkatkan persaingan secara sehat mulai dari: 1) Kemauan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan setiap individu pada bidangnya masing-masing semakin meningkat sehingga berdampak pada hasil kinerja yang semakin baik; 2) Sumber daya manusia yang memiliki kualitas menempati jabatan dan posisi yang sesuai dengan bidang kemampuannya yang berakibat pada tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan maksimal; 3) Semakin tingginya pengakuan dari masyarakat akan pentingnya kemampuan dan ketrampilan yang harus dimiliki agar dapat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan; 4) Meningkatkan latar belakang pendidikan dari seluruh lapisan masyarakat; 5) Kreativitas semakin individu semakin tinggi untuk menghasilkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru untuk mengembangkan organisasi itu sendiri.

Suprpto (2001), mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang personel berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan prajurit di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi dapat membantu organisasi untuk dapat beradaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi. Kompetensi juga dapat memudahkan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Dalam meningkatkan kinerja prajurit diperlukan kompetensi yang memadai.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh para prajurit dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja prajurit



dapat semakin meningkat, sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari prajuritnya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para prajurit tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Indikator untuk mengukur kompetensi menurut Wibowo (2017), yaitu sebagai berikut: 1) Keterampilan: adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri; 2) Pengetahuan informasi: adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk bertindak sekedar berkemampuan untuk menginformasikan; 3) Peran sosial: Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya; 4) Citra diri: Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai prajurit, staf atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita; dan 5) Sikap: Sikap merupakan reaksi seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit selain kompetensi adalah penempatan kerja. Agar sumber daya manusia dalam instansi dapat bekerja dengan efisien, maka penempatan kerja mempunyai peranan penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan individu dalam mengembangkan instansi yang menaunginya. Menurut Tohardi (2007), penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas. Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwanto (2016), indikator penempatan kerja yaitu: 1) Pendidikan; 2) Pengetahuan kerja; 3) Keterampilan kerja; dan 4) Pengalaman kerja

Di dalam tubuh Staf Kodim 0726 Sukoharjo terdapat berbagai kejuruan seperti teknik, elektro, suplai, khusus, persenjataan, perbekalan dan kesehatan. Usai menyelesaikan masa pendidikan, para prajurit muda kemudian ditempatkan ke satuan-satuan yang ada untuk menambah dan memperkuat jajaran Kodim 0726 Sukoharjo. Staf prajurit Kodim 0726 Sukoharjo dalam menempatkan prajurit ke dalam satuan-satuan yang ada berpedoman pada kejuruan prajurit dan kebutuhan satuan masing-masing. Apabila suatu instansi seperti Staf prajurit Kodim 0726 Sukoharjo tidak menempatkan prajurit sesuai dengan bakat dan kemampuannya dan lebih menekankan pada kebutuhan satuan, maka Staf prajurit Kodim 0726 Sukoharjo akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang. Salah satu dari kesulitan itu dapat berupa turunnya motivasi kerja serta tidak dapat terselesaikannya tugas yang diemban oleh prajurit Kodim 0726 Sukoharjo.

Dalam upaya menciptakan kinerja prajurit di lingkungan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai efektivitas pelaksanaan tugas pokok satuan, di antaranya: kurangnya pengetahuan para pejabat kepegawaian di Kementerian/Lembaga terhadap polabinkar prajurit TNI, masih adanya keputusan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; adanya prajurit dengan kompetensi yang cukup rendah, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab jabatan yang diembannya; adanya personil yang memiliki motivasi yang cukup rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan yang diembannya; sering terjadinya tumpang tindih tugas dan kewenangan yang diberikan atasan kepada bawahannya; sumber daya manusia yang

bertanggungjawab sebagai operator pengawal perangkat baru belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja organisasi; kurangnya data sebagai alat ukur untuk mengidentifikasi kompetensi dan motivasi prajurit; belum sesuai penempatan jabatan prajurit TNI terhadap kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing prajurit.

Setiap instansi berusaha meningkatkan dan mengembangkan instansinya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Manajemen sumber daya mengatur tenaga kerja yang ada di dalam instansi, sehingga terwujudnya tujuan yang baik bagi pegawai dan tercapainya tujuan instansi. Oleh karena itu, Kodim 0726 Sukoharjo selalu memberikan motivasi kerja, agar para anggotanya dapat mengembangkan karirnya dengan baik tidak terkendala, serta memberikan fasilitas yang memadai pada lingkungan kerja Kodim 0726 Sukoharjo.

Anggota Kodim 0726 Sukoharjo memerlukan motivasi kerja untuk dapat mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal. Motivasi kerja biasanya diperoleh juga dari keluarga. Peran keluarga untuk memberikan motivasi kerja dengan memberikan dukungan dan *support* kepada keluarganya yang menjadi Kodim 0726 Sukoharjo. Ketika anggota TNI memiliki motivasi kerja yang tinggi, ia akan menjalankan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kedisiplinan, produktivitas kerja, moral, dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang diberikan kepada para anggota Kodim 0726 Sukoharjo salah satunya berupa ungkapan terima kasih dari Komandan atas dedikasi, loyalitas dan prestasi yang telah diberikan kepada Kodim 0726 Sukoharjo. Ungkapan terima kasih tersebut bertujuan supaya para anggota mendapatkan dorongan semangat dalam menjalankan tugasnya. Seperti teori yang diungkapkan oleh Idrus (2020), motivasi biasanya merupakan sebuah proses perilaku atau dorongan yang diberikan dengan tujuan insentif. Indikator motivasi kerja menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2019), adalah: 1) Kebutuhan untuk berprestasi; 2) Kebutuhan untuk berafiliasi; 3) Kebutuhan untuk berkuasa; dan 4) Kerja sama antar pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap motivasi prajurit serta dampaknya pada kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausalitas. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo yang berjumlah 57 orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Metode dianalisis menggunakan analisa jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, adapun hasil dari uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil yang valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, Dari perhitungan koefisien skor tiap butir pernyataan dari 57 responden tentang kompetensi dengan jumlah pernyataan 10



butir, penempatan kerja dengan jumlah pernyataan 10 butir, motivasi prajurit dengan jumlah pernyataan 8 butir dan kinerja prajurit dengan jumlah pertanyaan 10 butir diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,30 dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Pengujian lain yang perlu dilakukan untuk melihat kualitas data yang dihasilkan adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbrach Alpha* dengan nilai 0,600. Jika nilai *Conbrach Alpha* lebih besar dari 0,600 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut reliabel. Berdasarkan tabel reliabilitas *Cronbach Alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai kompetensi, penempatan kerja, motivasi prajurit dan Kinerja prajurit.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0,774	Reliabel
Penempatan Kerja	0,772	Reliabel
Motivasi Prajurit	0,762	Reliabel
Kinerja Prajurit	0,771	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Linieritas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan (antara variabel bebas dengan variabel terikat), apakah bentuknya *linear* atau tidak linear. Arti linear sendiri hubungan seperti garis lurus. Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* variabel kompetensi, penempatan kerja, motivasi prajurit dan kinerja prajurit dengan nilai $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel yang diteliti.

Uji Normalitas

Uji normalitas kompetensi, penempatan kerja, motivasi prajurit dan kinerja prajurit. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah saat diuji normalitas memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Secara matematis residual adalah selisih antara nilai duga (*predicted value*) dengan nilai pengamatan sebenarnya apabila data yang digunakan adalah data sampel. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel pada uji normalitas dengan metode *one sample kolmogorov-smirnov* adalah signifikansi kompetensi sebesar 0,200, penempatan kerja sebesar 0,200, motivasi prajurit sebesar 0,100 dan kineja prajurit sebesar 0,125, karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data-data pada kompetensi, penempatan kerja, motivasi prajurit dan kinerja prajurit terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

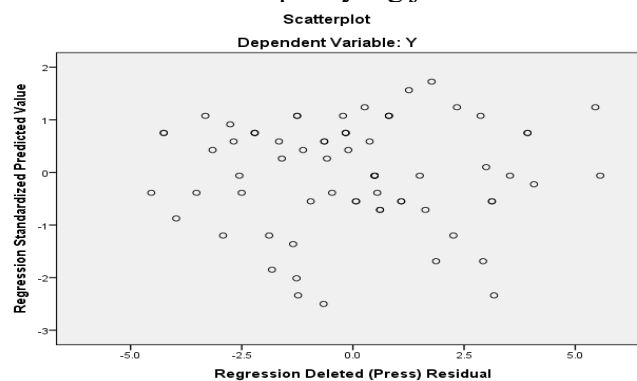
Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel *independent*. Model regresi yang baik ditandai

dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel *independent* (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa seluruh nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 untuk setiap variabel independen dari model yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh kompetensi, penempatan kerja, motivasi prajurit terhadap kinerja prajurit tidak terjadi masalah multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena apabila terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan (ketidakakuratan) pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Priyatno, 2016):

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y.
- Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas.



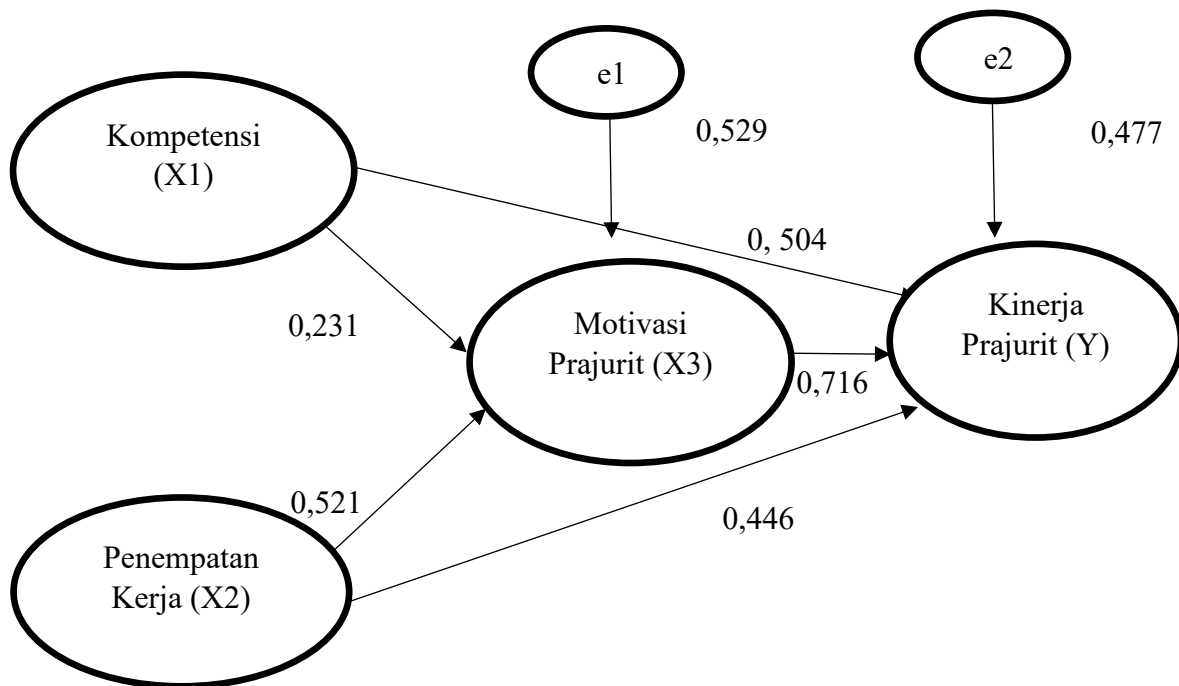
Sumber: Data Primer diolah, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, kesimpulannya adalah variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas (*model causal*) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2018). Analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: Model Analisis Jalur

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan diagram jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut:

Hipotesis 1

Hasil uji t untuk kompetensi diperoleh nilai t hitung sebesar 10.633 dan t-tabel sebesar 1,673. Ini berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($10.633 > 1.673$) dan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja prajurit $X_1 \rightarrow Y = 0.504$. Koefisien kompetensi sebesar 0,504, berarti setiap ada peningkatan kompetensi satu kali, maka akan meningkatkan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo sebesar 0,504 kali

Hipotesis 2

Hasil uji t untuk penempatan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 10.000 dan t-tabel sebesar 1,673. Ini berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($10.000 > 1.673$) dan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung penempatan kerja terhadap kinerja prajurit $X_2 \rightarrow Y = 0.446$. Koefisien penempatan kerja sebesar 0,446, berarti setiap ada peningkatan penempatan kerja satu kali, maka akan meningkatkan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo sebesar 0,446 kali



Hipotesis 3

Hasil uji t untuk kompetensi diperoleh nilai t hitung sebesar 7.359 dan t-tabel sebesar 1,673. Ini berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($7.359 > 1.673$) dan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi prajurit $X_1 \rightarrow X_3 = 0.231$. Koefisien kompetensi sebesar 0,231, berarti setiap ada peningkatan kompetensi satu kali, maka akan meningkatkan motivasi prajurit Kodim 0726 Sukoharjo sebesar 0,231 kali.

Hipotesis 4

Hasil uji t untuk penempatan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 11.149 dan t-tabel sebesar 1,673. Ini berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($11.149 > 1.673$) dan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung penempatan kerja terhadap motivasi prajurit $X_2 \rightarrow X_3 = 0.521$. Koefisien penempatan kerja sebesar 0,521, berarti setiap ada peningkatan penempatan kerja satu kali, maka akan meningkatkan motivasi prajurit Kodim 0726 Sukoharjo sebesar 0,521 kali.

Hipotesis 5

Hasil uji t untuk motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7.598 dan t-tabel sebesar 1,673. Ini berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($7.598 > 1.673$) dan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja prajurit $X_3 \rightarrow Y = 0.716$. Koefisien motivasi prajurit sebesar 0,716, berarti setiap ada peningkatan motivasi prajurit satu kali, maka akan meningkatkan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo sebesar 0,716 kali

Hipotesis 6

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja prajurit melalui motivasi prajurit $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,231 \times 0,716) = 0.165$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo adalah sebesar 0,504. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kompetensi terhadap kinerja prajurit melalui motivasi prajurit adalah sebesar 0,165. Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo melalui motivasi prajurit, atau dengan kata lain variabel motivasi prajurit tidak dapat memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo.

Hipotesis 7

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja prajurit melalui

motivasi prajurit $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,521 \times 0,716) = 0,373$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari penempatan kerja terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo adalah sebesar 0,504. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari penempatan kerja terhadap kinerja prajurit melalui motivasi prajurit adalah sebesar 0,373. Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, artinya tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo melalui motivasi prajurit, atau dengan kata lain variabel motivasi prajurit tidak dapat memediasi pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis deskripsi kompetensi menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada kompetensi. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan kompetensi adalah pengetahuan, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo memiliki pengetahuan yang baik dan memiliki kompetensi dalam bekerja. Nilai rata-rata kompetensi menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap dan minat membentuk kompetensi.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi kinerja prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada kinerja prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan kinerja prajurit adalah kualitas, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo bekerja dengan teliti dan sesuai arahan pimpinan. Nilai rata-rata kinerja prajurit menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian membentuk kinerja prajurit.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan dampak peningkatan kinerja prajurit di Kodim 0726 Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sudira (2022); Putra *et al* (2024); Kusumawardana *et al* (2023); Akoli *et al* (2024); Sudiantini *et al* (2023) dan Pongoh *et al* (2018).

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis deskripsi penempatan kerja menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada penempatan kerja. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan penempatan kerja adalah keahlian, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo memiliki kecakapan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai keahlian yang memadai. Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator keahlian, keterampilan, kualifikasi, pendidikan dan kemampuan membentuk penempatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada kinerja prajurit menunjukkan mayoritas



jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada kinerja prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan kinerja prajurit adalah kualitas, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo bekerja dengan teliti dan sesuai arahan pimpinan. Nilai rata-rata variabel kinerja prajurit menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian membentuk variabel kinerja prajurit.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan dampak pada peningkatan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sudira (2022); Widodo (2024); Putra *et al* (2024); Kusumawardana *et al* (2023); Akoli *et al* (2024); Sudiantini *et al* (2023) dan Pongoh *et al* (2018).

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis deskripsi kompetensi menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada kompetensi. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan kompetensi adalah pengetahuan, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo memiliki pengetahuan yang baik dan memiliki kompetensi dalam bekerja. Nilai rata-rata kompetensi menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap dan minat membentuk kompetensi.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi motivasi prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada motivasi prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan variabel motivasi prajurit adalah kebutuhan untuk berkuasa, bahwa Semua Prajurit Kodim 0726 mempunyai tanggung jawab yang tinggi dan mempunyai wewenang yang besar. Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kerjasama antar prajurit membentuk variabel motivasi prajurit.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan dampak pada peningkatan motivasi prajurit di Kodim 0726 Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudira (2022); Widodo (2024); Putra *et al* (2024); Herlina *et al* (2022).

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis deskripsi penempatan kerja menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada penempatan kerja. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan penempatan kerja adalah keahlian, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo memiliki kecakapan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai keahlian yang memadai. Nilai rata-rata penempatan kerja menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator keahlian, keterampilan, kualifikasi, pendidikan dan



kemampuan. membentuk variabel penempatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi motivasi prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada motivasi prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan motivasi prajurit adalah kebutuhan untuk berkuasa, bahwa Semua Prajurit Kodim 0726 mempunyai tanggung jawab yang tinggi dan mempunyai wewenang yang besar. Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kerjasama antar prajurit membentuk variabel motivasi prajurit.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan dampak pada peningkatan motivasi prajurit Kodim 0726 Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudira (2022); Widodo (2024); Putra *et al* (2024); Herlina *et al* (2022).

Pengaruh Motivasi Prajurit terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis deskripsi motivasi prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada motivasi prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan motivasi prajurit adalah kebutuhan untuk berkuasa, bahwa Semua Prajurit Kodim 0726 mempunyai tanggung jawab yang tinggi dan mempunyai wewenang yang besar. Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kerjasama antar prajurit membentuk motivasi prajurit. Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada variabel kinerja prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada kinerja prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan variabel kinerja prajurit adalah kualitas, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo bekerja dengan teliti dan sesuai arahan pimpinan. Nilai rata-rata kinerja prajurit menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian membentuk variabel kinerja prajurit.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi prajurit memberikan dampak pada peningkatan kinerja prajurit di Kodim 0726 Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudira (2022); Widodo (2024); Putra *et al* (2024); Kusumawardana *et al* (2023); Herlina *et al* (2022); Akoli *et al* (2024); Sudiantini *et al* (2023) dan Pongoh *et al* (2018).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo Melalui Motivasi Prajurit

Berdasarkan hasil analisis deskripsi kompetensi menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada kompetensi. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan kompetensi adalah pengetahuan, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo memiliki



pengetahuan yang baik dan memiliki kompetensi dalam bekerja. Nilai rata-rata kompetensi menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap dan minat membentuk kompetensi.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi motivasi prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada motivasi prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan motivasi prajurit adalah kebutuhan untuk berkuasa, bahwa Semua Prajurit Kodim 0726 mempunyai tanggung jawab yang tinggi dan mempunyai wewenang yang besar. Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kerjasama antar prajurit membentuk variabel motivasi prajurit.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi kinerja prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada kinerja prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan kinerja prajurit adalah kualitas, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo bekerja dengan teliti dan sesuai arahan pimpinan. Nilai rata-rata kinerja prajurit menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian membentuk variabel kinerja prajurit.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi prajurit tidak memberikan dampak pada peningkatan kompetensi terhadap kinerja prajurit di Kodim 0726 Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudira (2022).

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo Melalui Motivasi Prajurit

Berdasarkan hasil analisis deskripsi penempatan kerja menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada penempatan kerja. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan penempatan kerja adalah keahlian, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo memiliki kecakapan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai keahlian yang memadai. Nilai rata-rata penempatan kerja menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator keahlian, keterampilan, kualifikasi, pendidikan dan kemampuan membentuk penempatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi motivasi prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada motivasi prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan motivasi prajurit adalah kebutuhan untuk berkuasa, bahwa semua prajurit Kodim 0726 mempunyai tanggung jawab yang tinggi dan mempunyai wewenang yang besar. Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kerjasama antar prajurit membentuk motivasi prajurit.



Berdasarkan hasil analisis deskripsi kinerja prajurit menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk kedalam kategori cenderung sangat setuju. Artinya mayoritas responden menyatakan cenderung sangat setuju tentang pernyataan yang melekat pada kinerja prajurit. Indikator yang memberikan nilai terbesar terhadap pembentukan kinerja prajurit adalah kualitas, bahwa Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo bekerja dengan teliti dan sesuai arahan pimpinan. Nilai rata-rata kinerja prajurit menunjukkan prajurit Kodim 0726 Sukoharjo cenderung sangat setuju bahwa indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian membentuk kinerja prajurit.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi prajurit tidak memberikan dampak pada peningkatan penempatan kerja terhadap kinerja prajurit di Kodim 0726 Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudira (2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Peningkatan kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo; 2) Peningkatan penempatan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo; 3) Peningkatan kompetensi dapat mendukung peningkatan motivasi prajurit Kodim 0726 Sukoharjo; 4) Peningkatan penempatan kerja dapat mendukung peningkatan motivasi prajurit Kodim 0726 Sukoharjo; 5) Peningkatan motivasi prajurit dapat meningkatkan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo; 6) Kompetensi secara tidak langsung tidak dapat memperbaiki peningkatan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo melalui motivasi prajurit; dan 7) Penempatan kerja secara tidak langsung tidak dapat meningkatkan kinerja prajurit Kodim 0726 Sukoharjo melalui motivasi prajurit.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dapat disampaikan saran sebagai berikut: 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan teori kompetensi, penempatan kerja, motivasi prajurit dan kinerja prajurit; 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan referensi bagi Kodim 0726 Sukoharjo dalam meningkatkan kinerja prajurit, penempatan kerja dan motivasi prajurit, sehingga kinerja prajurit dapat meningkat, dalam upaya perbaikan dengan memperhatikan sebagai berikut: a), Kompetensi; Agar menjadi perhatian bagi pimpinan Kodim 0726 Sukoharjo, untuk memperhatikan indikator pemahaman yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan kompetensi yaitu dengan cara di berikan pelatihan tentang pekerjaan di prajurit Kodim 0726 Sukoharjo dengan terjadwal dan berkesinambungan untuk memahami akan pekerjaannya. b). Penempatan kerja; Agar menjadi perhatian bagi pimpinan Kodim 0726 Sukoharjo, untuk memperhatikan indikator kemampuan yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan penempatan kerja yaitu dengan cara prajurit Kodim 0726 Sukoharjo harus mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai jenis pekerjaannya dengan diberikan pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi lagi. c). Motivasi prajurit; Agar menjadi perhatian bagi pimpinan Kodim 0726 Sukoharjo, untuk memperhatikan indikator kebutuhan untuk berprestasi yang memberikan nilai terendah terhadap



pembentukan motivasi prajurit yaitu dengan cara pimpinan harus memotivasi semua prajurit Kodim 0726 untuk mempunyai hasrat untuk berprestasi dalam pekerjaannya, memberikan *reward* untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan karir. d). Kinerja prajurit; Agar menjadi perhatian bagi Pimpinan Kodim 0726 Sukoharjo, untuk memperhatikan indikator kuantitas yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan kinerja prajurit yaitu dengan cara jumlah tugas yang diberikan, harus sesuai dengan kapasitas kemampuan Prajurit Kodim 0726 Sukoharjo agar hasil kerja yang dicapai memenuhi beban kerja yang telah ditentukan pimpinan Kodim 0726 Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

Akoli *et al* (2024). The Effect Of Competence, Job Placement And Organizational Commitment On The Performance Of Civil Servants At The Education And Culture Office Of East Nusa Tenggara Province. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* . Vol 5(2) 2024 : 7751-7759.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetaka Kesembilan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Herlina *et al*. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 12, issue 1 Desember 2022, Page 57-66.

Idrus, L. (2019) Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran”, *ADAARA: Jurnal Manajemen Islam* 9, no 2, (2019).

Kusumawardana *et al* (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal al-Idārah*. Volume 4, No 1, Februari 2023.

Nawawi, Hadari. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Pongoh *et al* (2018). The Influence of Competence And Job Placement On The Performance Of Employees The Public Broadcaster Tvri Station Of North Sulawesi. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2388 – 2397.

Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Putra *et al* (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. Vol 8, No 1 (2024): Maret, 837-844

Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sudiantini *et al* (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Negeri Sipil. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.1, No.2 Juni 2023* E-ISSN : 2963-4830; P-ISSN : 2963-6035, Hal 199-211

Sudira. (2022). Dampak kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto. *FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah*. Volume 2 Nomor 2 Juni 2022 ISSN 2746-7864 (Printed) ISSN 2746-7872. (Online).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suprpto. (2001). *Kompetensi Pegawai*. Yogyakarta: Karta Kencana.

Tohardi, Ahmad. (2007). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: CV Mandar Maju.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Utomo, S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Komunikasi Dan Elektronika Tni Angkatan Udara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. Vol 13 No 2 Juni 2024.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta,

