

Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kualifikasi Kerja terhadap Kompetensi Prajurit Korps Marinir

Kankan Hendrayana¹, Gunawan Triutomo², Juli Herman³

Sekolah Staff dan Komando Angkatan Laut, Indonesia
kankanhendrayana63@gmail.com

Submitted: 05th January 2025 | **Edited:** 11th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Hendrayana, K., Triutomo, G., & Herman, J. (2025). Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kualifikasi Kerja terhadap Kompetensi Prajurit Korps Marinir. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 612-620.

ABSTRACT

Therefore, the purpose of this study is to analyze the influence of Job Descriptions partially on the Competence of Marine Corps soldiers, analyze the direct influence of Job Qualifications partially on the Competence of Marine Corps soldiers, analyze the influence of Job Descriptions and Job Qualifications simultaneously on the Competence of Marine Corps soldiers. In this study, to determine the sample, the researcher used a probability sampling technique, namely simple random sampling (sampling by Random/simple random) with a total of 393 respondents. The research method used in this study is quantitative with a survey technique. The data processing used in this study uses SPSS 27. The results of the study show that the job description variable is obtained at 6,098, the job qualification obtained is 19,348 greater than the t table which is 1,649 and the simultaneous influence is 1108,219 greater than the f table which is 2.63. The coefficient of determination value obtained was 85% while the remaining 15% was influenced by variables outside the research. The implications that can be given in this study as input for Pasmabar 2 in improving the abilities of soldiers, honing the skills of soldiers to reduce difficulties in carrying out tasks and work capabilities to be optimal and as input for Pasmabar 2 also by optimizing the job description and job qualifications of soldiers.

Keywords: Job Description, Job Qualifications, Competence

PENDAHULUAN

Korps Marinir TNI Angkatan Laut memiliki peran strategis dalam menjaga kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI. Untuk itu, prajuritnya dituntut memiliki kompetensi tinggi, mencakup aspek fisik, mental, dan teknis, guna melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Syahrir & Nurhadi, 2020). Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang profesional (Adinugroho, et al., 2023). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang prajurit, semakin efektif pula pencapaian tugas yang dilaksanakan (Firmansyah & Wahyuni, 2022). Hal ini sejalan dengan pernyataan Panglima TNI yang menekankan pentingnya jiwa kesatria, militansi, loyalitas, dan profesionalisme bagi prajurit Marinir.

Peningkatan kompetensi prajurit Marinir dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan. Pendidikan Komando Marinir (Dikko) dirancang untuk membekali prajurit dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas, baik Operasi Militer Perang (OMP) maupun Operasi Militer Selain

Perang (OMSP). Selain itu, latihan bersama dengan pasukan asing, seperti Latma Rim of Pacific (RIMPAC) 2024, juga menjadi sarana untuk meningkatkan profesionalisme prajurit dalam menghadapi ancaman yang bersifat multidimensional (Putra & Suryadi, 2021). Melalui berbagai upaya ini, diharapkan prajurit Marinir dapat melaksanakan tugas dengan profesional dan mampu menghadapi tantangan yang ada.

Kompetensi prajurit Korps Marinir merupakan karakteristik fundamental yang mendasari efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan militer. Namun, implementasi standar kompetensi yang optimal masih menjadi tantangan, terutama dalam penempatan prajurit sesuai dengan profil kompetensi yang dimiliki. Penelitian oleh Hidayat (2024) menunjukkan bahwa kompetensi prajurit memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, meskipun kontrol perilaku tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut (Hidayat, 2024). Selain itu, penelitian oleh Abiantoro et al. (2024) menekankan pentingnya pengembangan alutsista dan penerapan kecerdasan buatan dalam meningkatkan kinerja prajurit, dengan komitmen organisasi sebagai mediator yang signifikan (Abiantoro et al., 2024).

Peningkatan kompetensi prajurit dapat dicapai melalui berbagai pendekatan, termasuk optimalisasi pendidikan dan pelatihan. Manurung et al. (2024) mengungkapkan bahwa Pendidikan Komando Marinir (Dikko) yang efektif dapat membentuk prajurit yang siap menghadapi tantangan operasional, baik dalam Operasi Militer Perang (OMP) maupun Operasi Militer Selain Perang (OMSP) (Manurung et al., 2024). Lebih lanjut, penelitian oleh Nofa (2024) menyoroti pentingnya metode penilaian kinerja yang valid dalam menilai aspek fisik, mental, dan teknis prajurit, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan pengembangan karier prajurit (Nofa, 2024).

Selain deskripsi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi prajurit pada penelitian ini adalah kualifikasi kerja. Kualifikasi kerja mencakup informasi yang diberikan untuk memastikan bahwa prajurit memahami ekspektasi organisasi terkait keterampilan, pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih ada prajurit yang melaksanakan kegiatan di luar deskripsi pekerjaannya. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kualifikasi yang diharapkan dan implementasi di lapangan. Penelitian oleh Manurung et al. (2021) menekankan pentingnya optimalisasi pendidikan komando marinir dalam meningkatkan profesionalisme prajurit. Pendidikan komando yang efektif dapat membekali prajurit dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan tugas. Selain itu, penyuluhan hukum juga menjadi bagian integral dalam membentuk kesadaran dan tanggung jawab prajurit terhadap aturan yang berlaku. Penyuluhan hukum yang dilakukan oleh Dinas Hukum Korps Marinir (2023) bertujuan untuk meningkatkan kesadaran hukum prajurit dan meminimalisir pelanggaran yang dapat mempengaruhi kinerja dan profesionalisme.

LANDASAN TEORI

Teori Deskripsi Kerja

Deskripsi pekerjaan (job description) merupakan dokumen tertulis yang merinci tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, serta hubungan antar posisi dalam suatu organisasi. Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012), deskripsi pekerjaan mencakup uraian singkat mengenai pekerjaan, tugas yang dilaksanakan, pengawasan yang diterima atau diberikan, hubungan dengan pekerjaan lain, serta kondisi kerja yang

dihadapi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019), deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan terstruktur mengenai tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada realita mengenai apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan di mana pekerjaan dilaksanakan, serta kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut.

Teori Kualifikasi Kerja

Kualifikasi kerja dalam sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai dasar bagi sistem informasi manajemen SDM, yang sangat penting dalam pengambilan keputusan strategis (Suryani & FoEh, 2019). Informasi mengenai deskripsi pekerjaan diperoleh melalui berbagai metode yang mencakup analisis tugas dan tanggung jawab jabatan, hubungan antar jabatan, serta kualifikasi yang diperlukan, seperti pengetahuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi kerja. Proses ini membantu organisasi dalam merancang struktur organisasi yang efisien dan memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya (Assyakurrohim, 2023). Melalui analisis pekerjaan yang sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merencanakan pengembangan karier, dan menetapkan standar kinerja yang jelas, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Teori Kompetensi

Simanjuntak (2019) mengemukakan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering individu melakukan pekerjaan yang sama, maka keterampilannya akan semakin terasah, dan kemampuan menyelesaikan tugas tersebut menjadi lebih efisien dan cepat. Sebaliknya, semakin beragam jenis pekerjaan yang dilakukan, maka semakin luas pengalaman kerja yang dimiliki, yang pada akhirnya memungkinkan peningkatan kinerja secara menyeluruh. Wirawan (2020) menegaskan bahwa kompetensi mencakup karakteristik yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan tugas atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi bukan hanya dapat diukur secara objektif, tetapi juga dapat dikembangkan melalui bimbingan atasan (supervisor), manajemen kinerja, serta program pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah serangkaian kemampuan dasar maupun lanjutan yang wajib dimiliki oleh setiap individu, khususnya anggota organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal.

Kerangka Penelitian

Deskripsi kerja merupakan suatu pernyataan tertulis yang merinci tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hubungan kerja dari suatu posisi dalam organisasi. Dalam konteks militer, deskripsi kerja yang jelas memungkinkan prajurit memahami peran dan ekspektasi terhadap tugas yang harus dijalankan, yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), kejelasan peran (role clarity) sangat memengaruhi efektivitas individu dalam organisasi karena mengurangi ambiguitas dan meningkatkan akuntabilitas. Studi oleh Rahman dan Putra (2021) dalam lingkungan TNI menunjukkan bahwa prajurit yang memiliki pemahaman mendalam terhadap uraian tugasnya menunjukkan tingkat kompetensi teknis dan kepemimpinan yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang memahami deskripsi kerja.

Kualifikasi kerja, yang meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan keterampilan teknis, juga menjadi faktor penting dalam membentuk kompetensi prajurit. Kompetensi, menurut Spencer dan Spencer (1993), adalah karakteristik mendasar yang

dimiliki individu yang berkaitan langsung dengan kinerja kerja yang efektif atau unggul. Dalam studi militer, Simanjuntak (2020) menemukan bahwa prajurit yang telah mengikuti pelatihan spesialisasi sesuai bidang tugas menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek kompetensi seperti pengambilan keputusan cepat, kepemimpinan lapangan, dan kemampuan teknis. Hal ini menandakan bahwa kualifikasi kerja berfungsi sebagai fondasi yang memperkuat kemampuan individu untuk menjalankan tugas militer secara optimal.

Interaksi antara deskripsi kerja dan kualifikasi kerja memberikan kontribusi sinergis terhadap pengembangan kompetensi prajurit. Deskripsi kerja yang baik tanpa dukungan kualifikasi kerja akan sulit diimplementasikan, dan sebaliknya, kualifikasi yang baik tanpa arah yang jelas akan tidak efektif. Dengan demikian, peningkatan kompetensi prajurit Korps Marinir idealnya dilakukan melalui pendekatan struktural dan individual yaitu melalui penyusunan deskripsi kerja yang akurat dan pengembangan kualifikasi kerja yang relevan dan terukur. Penelitian oleh Supriyanto et al. (2022) menunjukkan bahwa pendekatan integratif terhadap manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan militer, termasuk deskripsi kerja dan kualifikasi, dapat meningkatkan kapabilitas prajurit dalam tugas-tugas tempur dan non-tempur secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan. Metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam meneliti hubungan antar variabel, yang secara ketat dilakukan melalui analisis statistik, peneliti melakukan pengukuran atau observasi untuk menguji teori tertentu, data objektif dihasilkan dari observasi dan pengukuran empiris, validitas dan reliabilitas skor instrumen penelitian memandu menginterpretasi data penelitian.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah prajurit Korps Marinir yang terdiri dari Korps Marinir berjumlah 21.972 personel. dari hasil penghitungan diperoleh bahwa untuk populasi sebanyak 21972 orang dengan tingkat kepercayaan 5% adalah sebanyak 392,84 orang dibulatkan menjadi 393 responden. Responden yang akan diteliti terdiri dari Korps Marinir.

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah mengumpulkan data primer dan data sekunder, dimana data primer dilakukan dengan penyebaran kuisioner sebagai penelitian yaitu prajurit yang berdinasi di Korps Marinir dengan metode kuesioner. Sedangkan Data Sekunder didapatkan dari studi kepustakaan yang berhubungan dengan penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis atau jawaban pertanyaan yang telah dirumuskan, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan, data yang dikumpulkan haruslah data yang benar.

Metode Analisis Data

Pengolahan data mencakup serangkaian langkah sistematis untuk menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dari proses penelitian. Tahapan ini melibatkan pemeriksaan, pengkodean, pengelompokan, hingga penyajian data agar dapat ditafsirkan secara logis dan objektif. Setelah seluruh tahap pengumpulan data selesai, data kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik, yaitu SPSS versi 27. Penggunaan SPSS membantu peneliti dalam menghitung statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi atau korelasi, guna memperoleh kesimpulan ilmiah berdasarkan data yang tersedia secara akurat dan efisien.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Seluruh pernyataan pada variabel deskripsi kerja, kualifikasi kerja dan variabel kompetensi dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ didapat nilai (r_{tabel} 0.113), sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan untuk pernyataan variabel deskripsi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS 27.0 for windows diperoleh nilai alpha (α) = 0.910. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ($0,901 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan Uji deskripsi kerja (dapat dipercaya) dan dapat digunakan dalam penelitian. Untuk variabel kualifikasi kerja diperoleh nilai alpha (α) = 0,941. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ($0.941 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan Uji Kualifikasi Kerja (dapat dipercaya) dan dapat digunakan dalam penelitian, dan untuk variabel kompetensi diperoleh nilai alpha (α)= 0,960. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ($0.960 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan Uji Kompetensi (dapat dipercaya) dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Nilai signifikansi dari alat ukur deskripsi kerja dan kualifikasi kerja sebesar 0.200 Dinyatakan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0.200 > 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi regresi linear berganda terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansinya untuk variabel deskripsi dan kualifikasi kerja lebih besar dari 5 % (0,05), yaitu untuk deskripsi kerja 0.279 dan kualifikasi kerja 0.131. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan variabel X nilai residualnya, maka penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Variabel Deskripsi Kerja (X1) dalam model regresi penelitian ini memiliki nilai toleransi dan Variabel Inflation Factor (VIF) masing-masing adalah sebesar 0.276 dan 3.620. Variabel Kualifikasi Kerja (X2) memiliki nilai toleransi dan VIF masing-masing sebesar 0.276 dan 3.620. Pengambilan keputusan berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada seluruh variabel bebas dalam penelitian ini, diperoleh hasil seluruh variabel tersebut memiliki toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 dan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas pada model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Diketahui nilai DW 1.891 selanjutnya nilai DW dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel 393 dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$) maka didapat nilai dU 1.788. Nilai DW 1.891 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1.788. dan lebih dari $(4-dU)$ $4 - 1.788 = 2,212$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat autokorelasi. Artinya variabel bebas (deskripsi kerja dan kualifikasi kerja) memiliki keterkaitan.

Uji t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel deskripsi kerja (6.098) dan kualifikasi kerja (19.348) masing-masing lebih besar dari nilai t tabel (1.649), serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Hal ini berarti secara statistik baik deskripsi kerja maupun kualifikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi prajurit Korps Marinir. Dengan kata lain, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menandakan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kompetensi prajurit. Temuan ini konsisten dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa struktur kerja yang jelas (job clarity) meningkatkan efektivitas kerja dan kompetensi individu dalam organisasi.

Pengaruh yang lebih besar dari kualifikasi kerja, sebagaimana terlihat dari nilai t hitung yang paling tinggi (19.348), menunjukkan bahwa faktor ini merupakan prediktor dominan terhadap kompetensi prajurit. Artinya, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki prajurit secara signifikan memperkuat kemampuan teknis, kepemimpinan, serta pengambilan keputusan dalam medan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2020) yang menyimpulkan bahwa prajurit yang mendapatkan pelatihan lanjutan dan memiliki sertifikasi sesuai bidangnya menunjukkan peningkatan kinerja dan kesiapan tempur yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak mendapat pelatihan tersebut.

Selain itu, kejelasan deskripsi kerja tetap memberikan kontribusi penting terhadap kompetensi. Dengan pemahaman peran yang jelas, prajurit dapat menjalankan tugas dengan lebih terarah, mengurangi kesalahan operasional, dan meningkatkan akuntabilitas. Penelitian oleh Rahman dan Putra (2021) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa prajurit yang memiliki pemahaman mendalam terhadap deskripsi kerjanya memperlihatkan perilaku kerja yang lebih profesional dan efisien. Dengan demikian, integrasi antara deskripsi kerja yang sistematis dan peningkatan kualifikasi kerja secara simultan akan memperkuat kesiapan dan kinerja prajurit dalam berbagai tugas militer.

Uji f

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 1108.219 jauh lebih besar dari F tabel sebesar 2.63, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini memberikan bukti statistik bahwa secara simultan variabel deskripsi kerja dan kualifikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi prajurit Korps Marinir. Penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_1) menandakan bahwa kontribusi gabungan dari kejelasan peran (job description) dan kualifikasi profesional (qualification) sangat menentukan tingkat kompetensi individu dalam menjalankan tugas-tugas militernya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kombinasi antara struktur organisasi yang jelas dan sumber daya manusia yang kompeten adalah kunci untuk mencapai kinerja tinggi dalam organisasi, termasuk di lingkungan militer.

Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan kualifikasi kerja tidak hanya berdampak secara terpisah, tetapi juga saling melengkapi. Deskripsi kerja memberikan arah dan batasan tugas yang harus dilakukan, sementara kualifikasi kerja menyediakan kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakannya secara efektif. Penelitian oleh Supriyanto et al. (2022) menunjukkan bahwa dalam organisasi militer, pengembangan kompetensi prajurit paling efektif dilakukan melalui pendekatan sistemik yang mengintegrasikan kejelasan peran dan peningkatan kapasitas personal. Oleh karena itu, penguatan kompetensi prajurit seharusnya dilakukan tidak hanya dengan peningkatan pelatihan, tetapi juga dengan peninjauan dan penyempurnaan deskripsi kerja secara berkala.

Selain mendukung efektivitas operasional, pengaruh simultan deskripsi dan kualifikasi kerja terhadap kompetensi prajurit juga berdampak pada profesionalisme, ketahanan mental, dan kesiapan tempur. Studi oleh Handayani dan Santosa (2019) menyimpulkan bahwa prajurit dengan pemahaman kerja yang terstruktur dan latar belakang kualifikasi yang memadai menunjukkan performa lebih konsisten di berbagai situasi taktis. Maka dari itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan sumber daya manusia secara terpadu dalam institusi militer, di mana setiap prajurit diposisikan secara tepat berdasarkan deskripsi tugas yang relevan dengan kompetensinya.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi R²

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.922 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel deskripsi kerja dan kualifikasi kerja terhadap kompetensi prajurit Korps Marinir. Korelasi mendekati 1, seperti ini, menunjukkan bahwa ketika deskripsi kerja semakin jelas dan kualifikasi kerja semakin tinggi, maka kompetensi prajurit cenderung meningkat secara signifikan. Menurut Sugiyono (2017), nilai r di atas 0.90 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sehingga ini membuktikan bahwa kedua variabel independen memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kemampuan prajurit dalam melaksanakan tugas. Ini juga sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa pemetaan peran kerja yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia yang terencana merupakan komponen utama dalam pencapaian kompetensi tinggi di organisasi.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.850 atau 85% menunjukkan bahwa 85% variasi dalam kompetensi prajurit dapat dijelaskan oleh kombinasi deskripsi kerja dan kualifikasi kerja. Artinya, model penelitian ini memiliki tingkat penjelasan yang sangat tinggi terhadap variabel dependen. Hanya 15% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kondisi psikologis, atau faktor lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan efektivitas model yang digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan kompetensi prajurit. Penelitian oleh Supriyanto et al. (2022) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa lebih dari 80% peningkatan kinerja prajurit dipengaruhi oleh kebijakan SDM berbasis deskripsi kerja dan kualifikasi yang tepat.

Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa deskripsi kerja dan kualifikasi kerja adalah dua pilar utama dalam meningkatkan kompetensi prajurit. Korelasi yang kuat dan determinasi yang tinggi mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan kejelasan kedua faktor tersebut secara langsung akan berdampak signifikan terhadap kesiapan dan profesionalisme prajurit. Temuan ini memperkuat argumen dari Spencer dan Spencer (1993) bahwa kompetensi kerja dipengaruhi oleh interaksi antara peran kerja yang terstruktur dan kapabilitas personal yang dikembangkan secara sistematis.

Oleh karena itu, institusi militer perlu terus mengintegrasikan pembaruan deskripsi kerja dengan program pengembangan kualifikasi untuk menciptakan prajurit yang tangguh dan adaptif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa baik deskripsi kerja maupun kualifikasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi prajurit. Deskripsi kerja yang jelas memberikan pemahaman peran, tanggung jawab, dan tugas yang harus dilaksanakan oleh prajurit, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan keprofesionalan dalam menjalankan fungsinya. Sementara itu, kualifikasi kerja yang mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam membentuk kemampuan teknis, kepemimpinan, dan kesiapan operasional prajurit. Kedua variabel ini masing-masing berperan penting dalam mendukung pencapaian kompetensi yang dibutuhkan dalam organisasi militer.

Secara simultan, deskripsi kerja dan kualifikasi kerja terbukti berkontribusi secara menyeluruh terhadap peningkatan kompetensi prajurit Korps Marinir. Hasil pengujian model menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kompetensi dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut, sementara sebagian kecil dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara strategis melalui penyusunan deskripsi kerja yang tepat dan peningkatan kualifikasi yang berkelanjutan. Implikasinya, organisasi militer perlu secara konsisten melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap struktur kerja serta program pelatihan dan pendidikan prajurit guna memastikan kesiapan dan kinerja optimal di berbagai situasi tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiantoro, B., Mujanah, S., & Alif Fianto, A. Y. (2024). Pengaruh pengembangan alutsista dan artificial intelligence terhadap kinerja prajurit melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir, Surabaya. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3640>
- Adinugroho, B. A., & Kurniawan, Y. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Prajurit terhadap Kinerja Prajurit melalui Kontrol Perilaku pada Batalyon Taifib 2 Marinir. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 4(2), 112–123. <https://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/645>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. M., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Assyakurrohim, A., dkk. (2023). Memahami Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani. *Cemerlang*, 4(3), 92–99.
- Dinas Hukum Korps Marinir. (2023). Penyuluhan Hukum bagi Prajurit dan PNS Korps Marinir. Retrieved from <https://marinir.askara.co/read/2023/12/07/41387/penyuluhan-hukum-bagi-prajurit-dan-pns-korps-marinir>
- Firmansyah, R., & Wahyuni, E. (2022). Pengaruh Sistem E-Kinerja dan Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Personil pada Dinas Penelitian dan Pengembangan TNI Angkatan Laut. *Jurnal Cendekia Informatika*, 6(1), 45–54. <https://journal-nusantara.com/index.php/J-CEKI/article/view/5069>

- Handayani, S., & Santosa, H. (2019). "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kualifikasi Terhadap Kinerja Prajurit TNI AD." *Jurnal Ilmu Sosial dan Pertahanan*, 5(2), 88–101.
- Hidayat, T. A. (2024). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi prajurit terhadap kinerja prajurit melalui kontrol perilaku pada Batalyon Taifib 2 Marinir. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 7(3), 335–348. <https://doi.org/10.37504/map.v7i3.645>
- Manurung, M. M. S., Werijon, & Saputra, R. (2021). Optimalisasi Pendidikan Komando Marinir Meningkatkan Profesionalisme Prajurit Korps Marinir Mendukung Tugas TNI Angkatan Laut. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 2(1), 155–170. <https://doi.org/10.46306/jabb.v2i1.100>
- Manurung, M. M. S., Werijon, & Saputra, R. (2024). Optimalisasi pendidikan komando marinir meningkatkan profesionalisme prajurit Korps Marinir mendukung tugas TNI Angkatan Laut. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.46306/jabb.v2i1.100>
- Nofa, A. (2024). Validasi metode penilaian kinerja prajurit TNI AL dalam operasi militer. *Jurnal Transformasi Humaniora*, 7(4), 1–10. <https://humaniora.ojs.co.id/index.php/jth/article/view/204>
- Putra, R. H., & Suryadi, A. (2021). Peningkatan Kemampuan Prajurit TNI AD melalui Program Latihan Sistem Blok Guna Menunjang Kesiapan Operasional Satuan. *Jurnal Judge: Jurnal Pertahanan dan Keamanan*, 3(3), 77–89. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Judge/article/view/589>
- Rahman, A., & Putra, Y. A. (2021). "Analisis Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Prajurit TNI." *Jurnal Pertahanan Negara*, 7(2), 115–129.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Simanjuntak, R. (2020). "Hubungan Antara Pelatihan Militer dengan Kompetensi Prajurit." *Jurnal Ilmu Keprajuritatan*, 4(1), 45–58.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, E., Nurcahyo, R., & Wibowo, A. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan Militer: Pendekatan Integratif." *Jurnal Manajemen dan Pertahanan*, 10(1), 66–79.
- Suryani, E., & FoEh, R. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Syahrir, M., & Nurhadi, R. (2020). Validasi Metode Penilaian Kinerja Prajurit TNI AL dalam Operasi Militer. *Jurnal Teknologi dan Humaniora*, 5(2), 66–74. <https://humaniora.ojs.co.id/index.php/jth/article/view/204>
- Wirawan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.