

Peningkatan Kinerja Babinsa ditinjau dari Kompetensi dan Pengembangan SDM (Studi pada Babinsa Kodim 1006/Banjar)

Zulkifer Sembiring

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani,
40531, Indonesia
zulfikersembiring_2250261002@mm.unjani.ac.id

Ferikawita Magdalena Sembiring

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani,
40531, Indonesia

Abstract

The success of territorial development tasks is highly influenced by the role of Babinsa as the lowest-level executors within the organization of Kodim 1006/Banjar. The suboptimal performance of Babinsa at Kodim 1006/Banjar poses a challenge. The purpose of this study is to determine the impact of competence and HR development on Babinsa performance. The sample used consists of 170 Babinsa selected randomly using cluster random sampling techniques. The study results indicate that the competence, HR development, and performance of Babinsa are categorized as moderate. Data analysis shows that competence and HR development have a significant positive effect on Babinsa performance both partially and simultaneously. The significant positive effect of competence and HR development on performance indicates that a training needs analysis and HR development must be conducted to ensure Babinsa have competencies relevant to their duties and responsibilities. Therefore, the leadership of Kodim 1006/Banjar must plan and identify competencies and HR development to improve the performance of Babinsa at Kodim 1006/Banjar. The implications of this study indicate that Kodim 1006/Banjar needs to continuously conduct more intensive and targeted training and education programs to enhance the knowledge, skills, and field experience of Babinsa. The development programs should focus on improving both technical and non-technical skills, including leadership, communication, and conflict management.

Keywords: *Babinsa's Performance, Competence, HR Development*

Abstrak

Keberhasilan tugas pembinaan teritorial yang diselenggarakan sangat dipengaruhi oleh peran Babinsa sebagai unsur pelaksana terendah dalam organisasi Kodim 1006/Banjar. Belum optimalnya kinerja Babinsa Kodim 1006/Banjar menjadi sebuah tantangan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja Babinsa. Sampel yang digunakan sebanyak 170 Babinsa dengan teknik cluster random sampling yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengembangan SDM dan kinerja Babinsa

dikategori cukup. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi, dan pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Babinsa baik secara parsial maupun simultan. Adanya pengaruh positif signifikan kompetensi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja menunjukkan bahwa perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM agar Babinsa memiliki kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab. Maka dari itu, unsur pimpinan Kodim 1006/Banjar harus merencanakan dan mengidentifikasi kompetensi dan pengembangan SDM agar dapat meningkatkan kinerja Babinsa di Kodim 1006/Banjar. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa Kodim 1006/Banjar perlu terus mengadakan program pelatihan dan pendidikan yang lebih intensif dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman lapangan Babinsa. Program pengembangan harus difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis, termasuk kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen konflik.

Kata Kunci: Kinerja Babinsa, Kompetensi, Pengembangan SDM

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam kehidupan organisasi memiliki peran sentral yang sangat strategik untuk mewujudkan tujuan organisasi (Yuniarsih, 2021). Maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengatur organisasi tersebut. Demikian juga organisasi perlu meningkatkan kinerja pegawainya karena untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Semakin pentingnya kinerja pegawai untuk efektivitas organisasi dan keunggulan kompetitif, organisasi semakin berinvestasi dalam berbagai kegiatan pengembangan dan meningkatkan taraf kehidupan mereka untuk peningkatan kinerja. Maka dari itu, keberhasilan atau kegagalan organisasi akan sangat ditentukan oleh kondisi sumber daya manusia yang unggul pada organisasi, baik dilihat dari kecukupan jumlah maupun kesesuaian kompetensinya (Yuniarsih, 2021). Hal tersebut juga berlaku pada organisasi Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang merupakan garda terdepan bagi kekuatan negara Indonesia.

Salah satu matra TNI yang mempunyai bidang tugas melaksanakan pertahanan di darat adalah TNI Angkatan Darat. TNI Angkatan Darat bertugas menjaga keamanan wilayah perbatasan darat dengan negara lain, pembangunan dan pengembangan kekuatan matra darat, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan di darat (UU No. 34, 2004). Kekuatan TNI Angkatan Darat terdiri dari dua Komando Utama (Kotama) yaitu Komando Strategis Angkatan Darat (Kostrad) dan Komando Pasukan Khusus (Kopassus), serta kewilayahan TNI Angkatan Darat yang terdiri dari 15 Kodam di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki satuan tempur sendiri (Mahpuz, 2020), termasuk termasuk di dalamnya Komando Distrik Militer 1006/Banjar (Kodim 1006/Banjar) yang merupakan bagian dari satuan di bawah naungan Kodam VI/Mulawarman.

Peningkatan Kinerja Babinsa ditinjau dari Kompetensi dan Pengembangan SDM (Studi pada Babinsa Kodim 1006/Banjar)

Dalam organisasi Kodim 1006/Banjar terdapat beberapa unsur jabatan salah satunya yaitu Bintara Pembina Desa (Babinsa). Babinsa adalah prajurit TNI AD yang berpangkat Kopral Satu sampai Sersan Mayor dalam melaksanakan tugas dan peraturan sangat erat kaitannya dengan pembangunan wilayah desa (Hidayat et al., 2023). Namun dalam melaksanakan pembangunan wilayah desa dan tugas pokok sebagai seorang prajurit, hal tersebut berbanding terbalik dengan situasi dan kondisi di lapangan sehingga kinerja mereka belum optimal. Belum optimalnya kinerja Babinsa Kodim 1006/banjar disebabkan oleh kurangnya pengetahuan yang berdampak pada pemahaman Babinsa tentang tugas dan tanggung jawabnya. Kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan teknis seperti kemampuan komunikasi, manajemen waktu, dan penggunaan teknologi informasi dalam melaksanakan tugasnya serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu juga, tuntutan pekerjaan yang berlebihan seperti beban kerja yang tidak seimbang atau tuntutan yang tidak realistis membuat Babinsa merasa kelelahan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 2019). Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai nilai dan cara seseorang secara efisien mengambil tindakan dari seperangkat perilaku yang berkontribusi pada tujuan organisasi yang memberikan dampak terhadap tujuan organisasi (Donkor, 2021). Maka dari itu, kinerja pegawai merupakan peran sentral dalam menentukan tingkat kualitas dan kontribusi untuk keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Hajjali et al., 2022).

Tinggi rendahnya kinerja Babinsa Kodim 1006/Banjar sangat dipengaruhi oleh karakteristik pegawai karena mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja, seperti halnya kompetensi para pegawai (Armstrong & Taylor, 2020). Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan dan karakteristik yang berbeda dari seorang individu yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dalam bidang tertentu dan saling terkait (Subanova, 2022). Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai hal yang terpenting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut (Rimbayana et al., 2022). Maka dari itu, kompetensi Babinsa sangat penting dalam menentukan kinerjanya. Seorang Babinsa yang memiliki kompetensi yang tinggi, seperti pengetahuan yang memadai tentang tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan dalam mengorganisir dan mengelola program-program yang berkaitan dengan tugasnya, serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat, akan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan efektif.

Selain kompetensi, pengembangan SDM juga merupakan salah satu faktor tinggi rendahnya kinerja. Pengembangan SDM merupakan faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Fungsi manajemen SDM dalam memainkan peran sentral untuk mempromosikan perubahan organisasi (Syafri, 2022). Dalam konteks Pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja seorang Babinsa, dengan

mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan dan pendidikan, seorang Babinsa dapat meningkatkan kompetensinya, memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, serta memperluas jaringan dan relasi yang berguna dalam pelaksanaan tugasnya (Nimon et al, 2023).

Penelitian tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi kompetensi telah diteliti seperti halnya penelitian Alie et al., (2022), Hajjali et al., (2022), Iskamto, (2022), Rimbayana et al., (2022), Setiawan et al., (2022) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai secara positif signifikan dipengaruhi oleh kompetensi. Sementara Faiza & Suhardi, (2022), Indrajaya, (2023) dalam temuan penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kompetensi. Selain kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Seperti halnya penelitian Aziz et al., (2021), Elisa et al., (2022), Yanti et al., (2022), Marisyah & Sugiarto, (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai positif signifikan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Sementara dalam temuan penelitian Bani, (2021), Sadikin et al., (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia.

Terjadinya empirical gap dan research gap yang melatar belakangi dan telah diuraikan di atas, hal ini menarik perhatian untuk dapat di kaji lebih mendalam. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Babinsa di Kodim 1006/Banjar”. Fenomena atau masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah kinerja Babinsa di Kodim 1006/Banjar yang belum optimal. Babinsa, yang merupakan prajurit TNI Angkatan Darat berpangkat Kopral Satu hingga Sersan Mayor, memiliki peran penting dalam pembangunan wilayah desa dan pelaksanaan tugas pertahanan di darat. Namun, kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa Babinsa sering menghadapi berbagai tantangan yang menghambat kinerja mereka.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Bagian Kompetensi dalam konteks organisasi merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan sifat kepribadian yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan atau peran tertentu di sebuah organisasi. Organisasi seringkali menggunakan kerangka kompetensi untuk mengidentifikasi keterampilan dan karakteristik yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Ini dapat membantu dalam merekrut, mengembangkan, dan mengevaluasi karyawan (Armstrong & Taylor, 2020). Rosman et al., (2022) mengungkapkan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan dengan baik sesuatu yang berharga dimana sangat penting untuk secara tepat menerapkan seperangkat atribut seperti pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap untuk memastikan kinerja pekerjaan seseorang. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dalam mengukur kompetensi berdasarkan pemikiran dari Dunggio & Gobel, (2021) yaitu pengetahuan terkait dengan pekerjaan, keterampilan individu dalam bekerja dan sikap kerja.

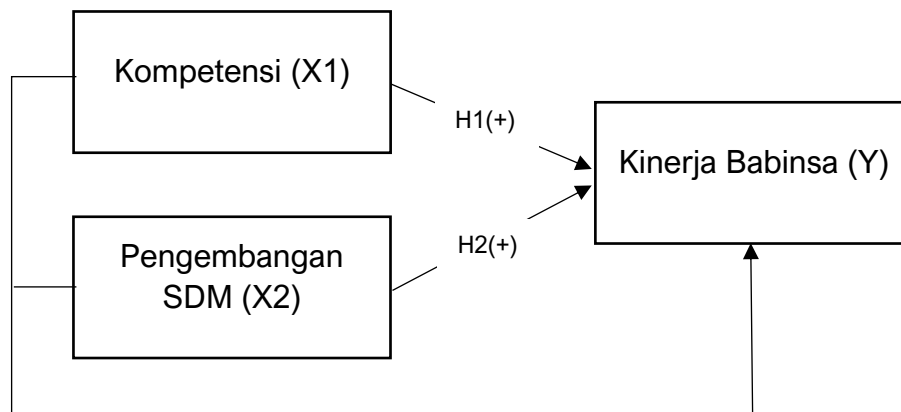
Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses pengembangan karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat berkontribusi secara maksimal pada organisasi di mana mereka bekerja. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Syafri, 2022). Alkha et al., (2022) menyatakan bahwa pengembangan Sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Menurut Hasbi & Ab, (2020) dalam penelitiannya menggunakan tiga indikator dalam mengukur pengembangan sdm yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Sementara dalam penelitian Yosepa et al., (2020) pengembangan karir dibentuk melalui empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator untuk mengukur pengembangan karir diantaranya pendidikan, pelatihan dan pengembangan, keterampilan dan kemampuan teknologi.

Kinerja Babinsa

Kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai mampu mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja pegawai juga bisa dilihat dari seberapa efektif dan efisien mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, seberapa tinggi kualitas kerja yang dihasilkan, dan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tania et al., (2021) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan sikap yang jelas terlihat pada setiap individu sebagai hasil kegiatan yang diperoleh pegawai sesuai dengan kedudukannya dalam organisasi. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan diadaptasi dari penelitian Simarmata et al., (2021), Susanto et al., (2023) yang menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu *quality of work*, *working quantity*, *working time* dan *ability to work together*.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja Babinsa di Kodim 1006/Banjar maka model konseptual penelitian disajikan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan model konseptual penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1) : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Babinsa.
2. Hipotesis 2 (H2) : Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja Babinsa.
3. Hipotesis 3 (H3) : Kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja Babinsa secara simultan.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Babinsa Kodim 1006/Banjar. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan formula Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{n \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 297 responden

d² : Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{297}{(297 \cdot 0.05^2) + 1} \\ &= \frac{297}{1.7425} \\ &= 170.44 \end{aligned}$$

Peningkatan Kinerja Babinsa ditinjau dari Kompetensi dan Pengembangan SDM (Studi pada Babinsa Kodim 1006/Banjar)

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 170 Babinsa Kodim 1006/Banjar secara acak. Sementara untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS 25. Desain penelitian terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis secara parsial dan simultan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Setelah diketahui karakteristik responden dari hasil pengumpulan data penyebaran kuesioner, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui secara rinci penjelasan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dengan mengkasifikasikan skor yang diperoleh dari butir kuesioner dan menghitung jumlah presentase indikator-indikator dari variabel kompetensi, pengembangan SDM, dan kinerja Babinsa. Berikut merupakan hasil analisis deskriptif variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

NO	VARIABEL PENELITIAN	INDIKATOR	PRESENTASE %	RATA-RATA %	KATEGORI
1	Kompetensi	Tingkat pengetahuan terkait pekerjaan	56.22	57.20	Cukup Tinggi
		Tingkat keterampilan individu dalam bekerja	59.18		
		Sikap kerja	56.20		
2	Pengembangan SDM	Tingkat pendidikan	55.52	60.67	Cukup Tinggi
		Tingkat pelatihan dan pengembangan	62.66		
		Tingkat keterampilan	60.06		
		Tingkat kemampuan teknologi	64.43		
3	Kinerja Babinsa	<i>Quality of work</i>	55.91	55.38	Cukup Tinggi
		<i>Working quantity</i>	55.97		
		<i>Working time</i>	57.23		
		<i>Ability to work together</i>	52.41		

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis deskriptif variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi Babinsa di Kodim 1006/Banjar termasuk dalam kategori **Cukup Tinggi**. Artinya bahwa Babinsa Kodim 1006 cukup memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai Babinsa.

Mereka memiliki pengetahuan yang cukup tentang tingkat pengetahuan terkait pekerjaan, tingkat keterampilan individu dalam bekerja dan sikap kerja. Dalam kategori cukup, Babinsa Kodim/1006 memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, meskipun masih terdapat ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Babinsa Kodim/1006 perlu terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, mengikuti pelatihan tambahan, atau mendapatkan pengalaman lapangan yang lebih banyak untuk mencapai tingkat kompetensi yang lebih tinggi.

Sedangkan pengembangan SDM di Kodim 1006/Banjar termasuk dalam kategori **Cukup Tinggi**. Artinya bahwa upaya pengembangan SDM Babinsa di Kodim 1006/Banjar sudah mencapai tingkat yang memadai, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut. Maka dari itu, Babinsa Kodim 1006/Banjar harus mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang memadai dalam hal tugas dan tanggung jawab mereka, serta pemahaman tentang peraturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan Kodim 1006/Banjar. Namun, masih diperlukan peningkatan dalam hal kualitas pelatihan dan pendidikan yang diberikan. Babinsa juga harus memiliki kompetensi teknis yang relevan dengan tugas mereka, seperti pengetahuan tentang pertahanan dan keamanan, komunikasi, pengumpulan intelijen, dan manajemen konflik. Selain itu juga, pengembangan SDM Babinsa harus didukung oleh sistem pemantauan dan evaluasi yang baik. Dari hasil kategori Cukup mengindikasikan bahwa Kodim 1006/Banjar memiliki beberapa mekanisme pemantauan dan evaluasi, tetapi masih perlu ditingkatkan untuk memastikan efektivitas dan kualitas dari pengembangan SDM Babinsa.

Sementara tingkat kinerja Babinsa Kodim 1006/Banjar termasuk dalam kategori **Cukup Tinggi**. Artinya bahwa Babinsa di Kodim 1006/Banjar memiliki pencapaian kinerja yang cukup memadai dan cukup memenuhi harapan dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pembina wilayah. Meskipun ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut, kategori cukup menunjukkan bahwa Babinsa telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai sebagian besar target yang ditetapkan. Dalam praktiknya, tugas-tugas Babinsa meliputi pendampingan dan pembinaan terhadap masyarakat setempat, pemantauan situasi keamanan dan ketertiban di wilayahnya, membantu dalam mengatasi permasalahan masyarakat, dan melaksanakan tugas operasional lainnya sesuai petunjuk komando. Babinsa juga berfungsi sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah serta TNI. Dalam mencapai kinerja yang cukup, seorang Babinsa harus dapat menjaga komunikasi yang baik dengan masyarakat setempat, mendengarkan dan merespon kebutuhan mereka, serta memberikan bantuan atau saran yang relevan. Selain itu, Babinsa juga diharapkan memiliki pengetahuan yang baik tentang situasi wilayahnya, kegiatan-kegiatan pembangunan yang sedang berlangsung, dan isu-isu sosial yang mempengaruhi masyarakat di desa atau kelurahan tersebut.

Peningkatan Kinerja Babinsa ditinjau dari Kompetensi dan Pengembangan SDM (Studi pada Babinsa Kodim 1006/Banjar)

Dalam kesimpulannya, deskripsi kinerja Babinsa Kodim 1006/Banjar yang termasuk dalam kategori cukup menunjukkan bahwa Babinsa tersebut telah berhasil menjalankan tugasnya sebagai pembina wilayah dengan hasil yang memadai. Namun, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk menentukan area di mana kinerja Babinsa dapat ditingkatkan.

Analisis Data Verifikatif Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Tabel 2. Hasil Asumsi Klasik

NO	JENIS ASUMSI KLASIK	HASIL UJI	INTERPRETASI
1	Uji Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov)	(sig) ≥ 0.05	Data Berdistribusi Normal
	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Babinsa	0.200	
2	Uji Multikolinearitas	<i>Tolerance value</i> ≥ 0.10 VIF ≤ 10	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Babinsa	(X1) 0.853 1.173 (X2) 0.853 1.173	
3	Uji Heteroskedastisitas	(sig) ≥ 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Babinsa	(X1) 0.876 (X2) 0.285	

Sumber: Hasil Olah Data

- Berdasarkan tabel 2 hasil uji asumsi klasik, dapat disimpulkan sebagai berikut:
1. Hasil uji normalitas data dapat dinyatakan berdistribusi normal, karena nilai sig pada persamaan regresi berganda sebesar $0.200 > 0.05$. Hal tersebut menandakan bahwa nilai residual sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal.
 2. Hasil uji multikolinearitas pada persamaan regresi berganda memiliki tolerance value sebesar $0.853 > 0.10$ dan VIF $1.173 < 10$. Artinya data tersebut tidak terdapat korelasi yang sempurna antar variabel independen atau terbebas dari gejala multikolinearitas.

- Hasil uji heteroskedastisitas pada persamaan regresi berganda sebesar 0.876 dan $0.285 > 0.05$. Artinya variabel tersebut tidak terdapat kesamaan varian dari residual pada model regresi atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah didapat hasil uji regresi berganda, selanjutnya untuk melakukan pengujian kebenaran hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan uji t untuk parsial. Uji t (parsial) diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji hipotesis ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dengan membandingkan t hitung $>$ t tabel sebagaimana dikemukakan (Sugiyono, 2018). Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini disajikan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	B	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan
H1	Kompetensi (X1) → Kinerja Babinsa (Y)	0.186	2.335	1.6624	0.021	Ho Ditolak, Ha Diterima
H2	SDM (X2) → Kinerja Babinsa (Y)	0.427	5.512	1.6624	0.000	Ho Ditolak, Ha Diterima

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Babinsa (Y) dengan arah koefisien beta sebesar 0.186, t hitung $2.335 > 1.6624$ dengan tingkat signifikansi $0.021 < 0.05$.** Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima (H_0 ditolak). Artinya terdapat pengaruh yang jelas dan penting antara kompetensi dengan kinerja seorang Babinsa. Jika seseorang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai Babinsa, maka kemungkinan besar mereka akan menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kompetensi Babinsa mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan tentang wilayah operasi, kemampuan dalam berkomunikasi dan membina hubungan dengan masyarakat setempat, keterampilan kepemimpinan, keahlian dalam bidang keamanan dan pertahanan, serta pemahaman tentang peraturan dan prosedur yang terkait dengan peran mereka. Kinerja seorang Babinsa dapat diukur dari berbagai faktor, termasuk keberhasilan dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah operasi, efektivitas dalam membantu masyarakat dalam mengatasi masalah keamanan, partisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan

sejauh mana mereka mampu membangun kerja sama dengan pihak terkait, seperti masyarakat setempat, aparat keamanan, dan pemerintah daerah. Dengan memiliki kompetensi yang tinggi, seorang Babinsa akan lebih mampu menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan mereka dengan efektif. Mereka dapat mengambil keputusan yang tepat, menyediakan bantuan yang diperlukan, dan berinteraksi dengan masyarakat secara baik. Semua faktor ini akan berdampak positif pada kinerja Babinsa secara keseluruhan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alie et al., (2022), Hajjali et al., (2022), Iskanto, (2022), Rimbayana et al., (2022), Setiawan et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. **Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Babinsa.** (Y) dengan arah koefisien beta sebesar 0.427, t hitung 5.512 > 1.6624 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima (Ho ditolak). Artinya bahwa pengembangan SDM dapat memberikan Babinsa akses ke informasi dan pengetahuan terkini mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Ini termasuk pemahaman yang lebih baik tentang situasi sosial, politik, ekonomi, dan keamanan di daerah tugas mereka. Dengan pengetahuan yang diperbaharui secara teratur, Babinsa dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan lebih efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Melalui pengembangan SDM, Babinsa dapat meningkatkan keterampilan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Ini mungkin meliputi keterampilan komunikasi, negosiasi, manajemen konflik, keahlian teknis, dan lain sebagainya. Dengan keterampilan yang ditingkatkan, Babinsa dapat berinteraksi secara efektif dengan masyarakat, membangun hubungan yang baik, dan memberikan dukungan yang tepat. Pengembangan SDM juga dapat mempengaruhi sikap dan motivasi Babinsa. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, mereka dapat mengembangkan sikap yang proaktif, profesional, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan masyarakat yang dilayani. Sikap yang positif ini akan mempengaruhi kinerja Babinsa dan membantu mereka menjalankan tugas dengan penuh dedikasi. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al., (2021), Elisa et al., (2022), Yanti et al., (2022), Marisya & Sugiarto, (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai positif signifikan dipengaruhi oleh pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sementara untuk hasil uji hipotesis simultan pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Babinsa dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
H3	Kompetensi (X1), Pengembangan SDM (X2) → Kinerja Babinsa (Y)	26.800	2.66	0.000	Hipotesis Diterima (Ho Ditolak Ha Diterima)

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji hipotesis simultan Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Babinsa, dapat disimpulkan bahwa F hitung $26.800 > 2.66$ dengan signifikansi $0.002 < 0.05$. Artinya hasil uji hipotesis ini mendukung hipotesis penelitian karena nilai F hitung $>$ F tabel. Hal ini mengindikasikan Kompetensi dan Pengembangan SDM secara simultan mempengaruhi Kinerja Babinsa secara signifikan. Artinya bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang Babinsa dalam menjalankan tugasnya. Jika seorang Babinsa memiliki kompetensi yang tinggi, misalnya dalam bidang keahlian militer, pengetahuan tentang masalah desa, serta kemampuan komunikasi dan kepemimpinan yang baik, hal ini dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi yang baik memungkinkan Babinsa untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, memberikan bimbingan yang tepat kepada masyarakat, dan berkontribusi dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah tugasnya.

Sedangkan Pengembangan SDM melibatkan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas Babinsa secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pengalaman lapangan yang dirancang khusus untuk Babinsa. Jika pengembangan SDM dilakukan dengan baik, Babinsa akan memiliki kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, mengikuti perkembangan terkini dalam bidang tugasnya, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam memahami dan menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi di lapangan. Pengembangan SDM yang baik juga dapat membantu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterikatan Babinsa terhadap tugas dan organisasinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Adam et al., (2021), Ayu, (2022) mengungkapkan bahwa kompetensi dan pengembangan sdm berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh unsur-unsur Kompetensi dan Pengembangan SDM secara simultan mempengaruhi Kinerja Babinsa Kodim 1006/Banjar dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hubungan Variabel	R Square
Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Babinsa	0.493

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.493 atau 49.30%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Babinsa sebesar 49.30% dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Pengembangan SDM. Sedangkan sisanya 50.70% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel independen dalam penelitian ini. Artinya unsur-unsur variabel Kompetensi dan Pengembangan SDM memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Babinsa Kodim 1006/Banjar.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat kompetensi Babinsa di Kodim 1006/Banjar masuk dalam kategori "Cukup Tinggi", yang menunjukkan bahwa Babinsa memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, namun terdapat ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, Kodim 1006/Banjar perlu terus mengadakan program pelatihan dan pendidikan yang lebih intensif dan terarah. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta pengalaman lapangan yang lebih banyak, sangat penting untuk meningkatkan kompetensi Babinsa. Program pengembangan harus difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis, termasuk kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen konflik. Selain itu, pengembangan SDM yang efektif dapat memberikan Babinsa akses ke informasi dan pengetahuan terkini mengenai tugas mereka. Kodim perlu menerapkan program pengembangan berkelanjutan yang mencakup pelatihan teknis, pendidikan formal, dan pelatihan lapangan. Dengan demikian, kompetensi dan pengembangan SDM yang baik akan berdampak positif pada kinerja Babinsa secara keseluruhan, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Pembahasan

Tingkat kinerja Babinsa yang termasuk kategori "Cukup Tinggi" menunjukkan bahwa Babinsa di Kodim 1006/Banjar telah menjalankan tugas dengan cukup baik, namun masih ada ruang untuk peningkatan. Kodim perlu terus memantau dan mengevaluasi kinerja Babinsa secara berkala untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Babinsa, mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi dan pengembangan SDM yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kodim harus fokus pada strategi-strategi yang dapat meningkatkan kompetensi dan pengembangan SDM, seperti melalui pelatihan berbasis kompetensi, pendidikan lanjut, dan program pengembangan karir yang jelas. Selain itu, penting untuk mengimplementasikan program pelatihan yang terarah dan berkesinambungan, serta mengembangkan sistem evaluasi dan pemantauan yang efektif untuk memastikan keberhasilan program pengembangan SDM dan peningkatan kinerja Babinsa. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, Kodim 1006/Banjar dapat meningkatkan kompetensi, pengembangan SDM, dan kinerja Babinsa, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keamanan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah tugas mereka.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan dan pengembangan SDM terhadap kinerja Babinsa baik secara parsial maupun simultan. Artinya kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang Babinsa dalam menjalankan tugasnya, sedangkan pengembangan SDM melibatkan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas Babinsa secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pengalaman lapangan yang dirancang khusus untuk Babinsa sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Saran

Pada variabel kompetensi, penulis merekomendasikan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan sikap kerja para Babinsa Kodim 1006/Banjar dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan keterampilan interpersonal, dan peningkatan pemahaman tentang tugas-tugas mereka. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, Babinsa akan menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pada variabel pengembangan SDM, penulis merekomendasikan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan tingkat pendidikan dengan cara menyediakan program pendidikan berkelanjutan yang relevan dan bermanfaat bagi Babinsa. Program ini dapat mencakup kursus-kursus yang berkaitan dengan tugas-tugas mereka, seperti pelatihan militer, pemahaman hukum, manajemen konflik, atau keterampilan komunikasi. Dengan program pendidikan berkelanjutan ini, Babinsa dapat terus mengembangkan diri mereka. Pemangku kepentingan dapat mempertimbangkan dalam memberikan bantuan keuangan kepada Babinsa yang ingin melanjutkan pendidikan mereka, seperti kuliah atau pendidikan formal lainnya. Ini akan membantu meningkatkan tingkat pendidikan Babinsa secara keseluruhan.

Pada variabel kinerja Babinsa, penulis merekomendasikan untuk meningkatkan kemampuan Babinsa dalam hal bekerja sama dengan cara menyediakan pelatihan khusus dalam hal kerja sama tim. Hal tersebut mencakup keterampilan komunikasi, manajemen konflik, dan pemecahan masalah dalam konteks kerja sama. Selain itu juga, penulis merekomendasikan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk memperkuat hubungan antar Babinsa sehingga dapat membangun rasa kebersamaan. Aktivitas-aktivitas ini dapat membantu memperkuat kerja sama tim dengan memberikan tugas-tugas atau proyek-proyek yang memerlukan kerja sama tim. Hal tersebut akan memaksa Babinsa untuk belajar bagaimana bekerja sama secara efektif dan memahami peran masing-masing dalam tim dan mendorong komunikasi yang terbuka serta jujur di antara Babinsa adalah kunci untuk meningkatkan kerja sama. Dengan memastikan bahwa saluran komunikasi yang efektif ada, sehingga mereka dapat berbicara dengan terbuka tentang masalah atau tantangan yang mereka hadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 41-50.
- Alie, J., Riwukore, J. R., & Hawaii, G. S. R. (2022). Contribution of leadership style, competence, and motivation to employee performance in the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2452-2464.
- Alkha, M., Suhardiyah, M., & Wibowo, T. S. (2022). Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai dimasa Pandemi Covid- 19. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(1), 154-160.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Ayu, P. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo.
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(02), 169-181.

- Bani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan SDM, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) (Doctoral dissertation, STIE AUB Surakarta).
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The mediating effects of organizational commitment on leadership styles and employee performance in SOEs in Ghana: A structural equation modeling analysis. *Sage Open*, 11(2), 21582440211008894.
- Dunggio, T., & Van Gobel, L. (2021). The Influence of Training, Competency, and Motivation on the Performance of the Office of the Djalaluddin Airport Operational Unit of Gorontalo. *Journal of Economic, Business, and Administration (JEBA)*, 2(1), 1-12.
- Elisa, Z. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1606-1612.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hasbi, A., & Ab, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Journal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, 10, 199-220.
- Hidayat, E., Susilo, D., & Anggoro, T. (2023). Strategi Komunikasi Tentara dalam Upaya Membantu Pengamanan Pilkada Serentak di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 7(1), 121-133.
- Iskamto, D. (2022). Analysis of The Impact of Competence on Performance: An Investigative In Educational Institutions. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 68-76.
- Mahpuz, K. (2020). Mengenal Kodam, Korem, Kodim, Koramil, dan Babinsa. <https://www.banjarsari-labuhanhaji.desa.id/artikel/2020/12/3/mengenal-kodam-korem-kodim-koramil-dan-babinsa>
- Marisya, R., & Sugiarto, I. (2023). Human Resources (HR) Development at the Employee Level Ethos. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 402-406.
- Nimon, K., Shuck, B., Fulmore, J., & Zigarmi, D. (2023). Testing the redundancy between work engagement and job attitudes: A replication and extension of the affective events theory in human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 34(1), 75-90.

Peningkatan Kinerja Babinsa ditinjau dari Kompetensi dan Pengembangan SDM (Studi pada Babinsa Kodim 1006/Banjar)

- Rimbayana, K., Andreas, T., Erari, A., & Aisyah, S. (2022). The influence of competence, cooperation and organizational climate on employee performance with work motivation as a mediation variable (Study on the food and agriculture office clump of Merauke Regency). *Technium Soc. Sci. J.*, 27, 556.
- Robbins, S. P., & Judge, T., A. (201). *Organizational Behavior Global Edition 18th*. Pearson Education Limited: United Kingdom.
- Rahimi Mohamad Rosman, M., Izzati Nik Rosli, N. N., Razlan, N. M., Idayu Mohd Shukry, A., Alimin, N. A., & Baharuddin, N. S. (2022). Modelling Referencing Competency and Individual Performance. *International Journal of Information Science and Management (IJISM)*, 20(1).
- Sadikin, A., Nuraeni, L., Mutmainnah, M., Yuniwati, I., & Riyanti, A. (2023). The Effect of Strategic Compensation, HR Development and Work Motivation on Vocational High School Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(4), 10793-10800.
- Setiawan, Y., Qomariah, N., & Jember, U. M. (2022). The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47-58.
- Simarmata, R., Siregar, I. N. P., Kasli, S. T. A., Hardiana, F., Husein, A., & Chandra, F. A. (2021). Effect of Leadership Style, Supervision and Work Discipline on Employee Performance of PT. Mahesa Bahari International. *Jurnal Mantik*, 5(2), 500-505.
- Subanova, B. (2022). Competence And Key Factors Of Competence Innovative Approach. *European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies*, 2(06), 41-45.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59- 68.
- Syafril, E. S. (2022). HR Development, Work Engagement and Organizational Commitment to Analyst and Assistant Performance Sales of PT. Bank Negara Indonesia (Persero). *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 3299-3306.
- Tania, T., Haryadi, D., Mirza, W. W., & Khairusy, A. (2021). Improving Employee Performance with Structural Empowerment and Transformational Leadership Through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Interpersonal Trust (Study at PT. BPRS Cilegon Mandiri). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(11), 91-102.

Undang-Undang No. 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia

Yanti, M., Susanti, N., & Rahman, A. (2022). The Effect Of Human Resources Development Andorganizational Culture On Employee Performance At The Office Of Dpmpstsp, Lebong Regency. *International Journal of Management*, 1(1), 31-40.

Yuniarsih, T. (2021). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizi Press : Bandung.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.

.