

The Impact of Soft Skills Competency and Information Technology Advancement on the Performance of Pasmars 1 Personnel

Yanuar Tri Hermiarto^{#1}, Rudy Sumantri^{#2}, Ahmad Yani^{#3}

[#] Strategi Operasi Laut, Politeknik Angkatan Laut

Jalan Ciledug Raya No.2, Seskoal, Jakarta selatan, DKI Jakarta, Indonesia 12230

yanuar368@gmail.com

Abstract — Marine Corps Force (Pasmars) 1 is a Principal Operational Command under the Indonesian Marine Corps, tasked with developing capabilities and preparing the combat readiness of its elements to conduct Amphibious Landing Operations, Naval Base Defence Operations, and Coastal Defence Operations on strategic islands, as well as other Combat Operations. To carry out these duties effectively, high performance from all Pasmars 1 personnel is essential. Empirical evidence and previous studies indicate that various factors, including soft skill competency and the development of information technology, influence the performance of Pasmars 1 personnel. This study aims to: (1) Analyze and test the influence of Soft Skill Competency on the Performance of Pasmars 1 personnel; (2) Analyze and test the influence of Information Technology Development on the Performance of Pasmars 1 personnel; (3) Analyze and test the simultaneous influence of Soft Skill Competency and Information Technology Development on the Performance of Pasmars 1 personnel. The population of this study consists of 4,925 Pasmars 1 personnel. The sample was determined using the Slovin formula, resulting in 370 respondents. This research employs a quantitative method with a survey design. Data were processed using SPSS version 25, covering validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The findings reveal that: (1) Soft Skill Competency has a positive and significant effect on the Performance of Pasmars 1 personnel; (2) Information Technology Development has a positive and significant effect on the Performance of Pasmars 1 personnel; and (3) Soft Skill Competency and Information Technology Development simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of Pasmars 1 personnel.

Keywords — soft skill competency, information technology development, performance

I. PENDAHULUAN

Korps Marinir merupakan salah satu komponen utama dalam Sistem Senjata Armada Terpadu (SSAT) yang memiliki mandat strategis dalam mendukung pelaksanaan Operasi Militer Perang (OMP) maupun Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Tugas utama Korps Marinir mencakup pelaksanaan operasi amfibi, pertahanan pantai, serta pengamanan pulau-pulau terluar strategis, sesuai arahan Panglima TNI. Dalam rangka mendukung tugas-tugas tersebut, Korps Marinir juga melaksanakan pembinaan kekuatan dan kesiapan satuan, serta pengembangan potensi maritim sebagai kekuatan pertahanan dan keamanan laut.

Salah satu komando pelaksana utama dari Korps Marinir adalah Pasukan Marinir 1 (Pasmars 1) yang bermarkas di Jakarta. Pasmars 1 memiliki tanggung jawab utama dalam pembinaan kemampuan dan kesiapan unsur-unsur tempur untuk melaksanakan berbagai jenis operasi, seperti pendaratan amfibi, pertahanan pangkalan, dan perlindungan pantai di wilayah strategis. Kompleksitas tugas ini menuntut kinerja prajurit yang tinggi dan konsisten. Namun demikian, data dari Staf Intelijen Pasmars 1 menunjukkan tren peningkatan pelanggaran hukum oleh personel dalam tiga tahun terakhir, yang menjadi cerminan menurunnya kedisiplinan dan performa kerja secara menyeluruh.

Kinerja prajurit, sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno (2010), dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin, efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, dan inisiatif. Di lingkungan militer, disiplin merupakan fondasi

penting yang menopang integritas dan profesionalisme. Oleh karena itu, meningkatnya angka pelanggaran hukum menunjukkan lemahnya implementasi nilai-nilai dasar tersebut di kalangan prajurit Pasmabar 1. Fenomena ini menjadi peringatan serius bagi manajemen organisasi militer, karena menurunnya kinerja bukan hanya berdampak pada aspek individu, tetapi juga pada kapabilitas operasional secara keseluruhan.

Salah satu pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja prajurit adalah melalui penguatan *soft skill competency*. Berdasarkan penelitian Marsha (2024), *soft skill* berkontribusi signifikan terhadap performa personel militer. Kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, adaptasi, pemecahan masalah, dan berpikir kritis merupakan elemen penting yang harus dimiliki prajurit Pasmabar 1 agar mampu menghadapi tantangan tugas yang dinamis. *Soft skills* ini juga berperan dalam mendukung kolaborasi lintas sektor, memperkuat kohesi sosial di lingkungan multikultural, dan mempercepat penyelesaian masalah dalam konteks operasional.

Selain penguatan kompetensi personal, perkembangan teknologi informasi menjadi katalis dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja prajurit. Sejumlah inisiatif telah dilakukan Pasmabar 1, seperti layanan informasi publik dan implementasi sistem komunikasi digital. Namun, kebutuhan akan teknologi yang lebih canggih seperti *Artificial Intelligence* (AI) dan *Virtual Reality* (VR) semakin relevan untuk menunjang pengambilan keputusan dan pelatihan berbasis simulasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *soft skill competency* dan perkembangan teknologi informasi terhadap kinerja prajurit Pasmabar 1 menjadi penting untuk memberikan rekomendasi berbasis bukti dalam mendukung optimalisasi sumber daya manusia militer.

Untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini sehingga dapat mewujudkan konsep hasil penelitian yang komprehensif, maka peneliti menggunakan landasan pemikiran sebagai berikut:

a. Teori *Soft Skill Competency*.

Soft skill competency adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat *Emotional Quotient* (EQ) seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain (Mujayana, 2020). *Soft skill competency* merupakan komplemen dari *hard skill* yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. *Soft skill competency* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan sang pencipta. Secara garis besar *soft skill competency* adalah gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal. Konsep tentang *soft skill competency* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini kita kenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional quotient*). Tingkat *Intellectual Quotient* (IQ) atau kecerdasan intelektual seseorang umumnya tetap, sedangkan EQ dapat terus ditingkatkan.

Berdasarkan keseluruhan teori di atas, maka peneliti mensintesisakan pengertian *soft skill competency* sebagai kemampuan interpersonal dan karakter yang mendukung interaksi individu dengan orang lain, dengan indikator: 1) Kemampuan komunikasi; 2) Kecerdasan emosional; 3) Keterampilan berpikir; 4) Etika; dan 5) Kepemimpinan.

b. Teori Teknologi Informasi.

Menurut Sutabri (2014), teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Menurut Information Technology Association of America (ITAA) dalam Sutarman (2009), teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer.

Berdasarkan keseluruhan definisi tentang teknologi informasi di atas, penulis mensintesisakan pengertian teknologi informasi sebagai penggunaan teknologi dalam aplikasi tertentu untuk memproses, menyusun, menyimpan dan memanipulasi data dengan berbagai cara guna menghasilkan informasi yang

relevan, akurat dan tepat waktu, dengan indikator: 1) Intensitas pemanfaatan; 2) Frekuensi pemanfaatan; 3) Jumlah aplikasi yang digunakan.

c. Teori Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik ataukah sebaliknya (Roziqin, 2010).

Berdasarkan keseluruhan definisi tentang kinerja di atas, maka kinerja dapat disintesiskan sebagai penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh personel sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu, dengan indikator: 1) Ketepatan penyelesaian tugas; 2) Kesesuaian jam kerja; 3) Tingkat kehadiran; 4) Kerja sama antar karyawan; dan 5) Kepuasan Kerja.

d. Teori SWOT

Analisis SWOT adalah sebuah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) yang terjadi dalam proyek atau di sebuah usaha bisnis, atau mengevaluasi lini-lini produk sendiri maupun pesaing. Untuk melakukan analisis, ditentukan tujuan usaha atau mengidentifikasi objek yang akan dianalisis. Kekuatan dan kelemahan dikelompokkan ke dalam faktor internal, sedangkan peluang dan ancaman diidentifikasi sebagai faktor eksternal (Rangkuti, 2014).

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Metode kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel menggunakan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Creswell, 2013). Penelitian ini dilaksanakan dengan desain survei dan bentuk pengujianya dengan explanatory/relationship causal yang menganalisis hubungan antara *soft skill competency* dan perkembangan teknologi informasi terhadap kinerja Prajurit Pasmari 1. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah prajurit Pasmari 1, yang terdiri dari Prajurit Brigif 1 Mar, Menkav 1 Mar, Menart 1 Mar dan Menbanpur 1 Mar, yang berjumlah 4.925 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, berjumlah 370 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum melaksanakan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap butir-butir instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur akurasi dan ketepatan instrumen pengukur melalui pertanyaan/pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Pengujian validitas data menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*.

a. Variabel *Soft Skill Competency* (X_1).

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel *Soft Skill Competency* (X_1) sebanyak 12 pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Soft Skill Competency*

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
<i>Soft Skill Competency</i>	1	0,682	0,361	Valid
	2	0,825	0,361	Valid
	3	0,807	0,361	Valid
	4	0,668	0,361	Valid
	5	0,732	0,361	Valid
	6	0,873	0,361	Valid
	7	0,773	0,361	Valid
	8	0,854	0,361	Valid
	9	0,509	0,361	Valid
	10	0,904	0,361	Valid
	11	0,687	0,361	Valid
	12	0,800	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan *software* SPSS 25 diketahui bahwa 12 butir pernyataan di atas, memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut merupakan alat ukur yang valid atas variabel *Soft Skill Competency*.

Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas *Soft Skill Competency*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	12

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel *Soft Skill Competency* memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut adalah reliabel.

b. Variabel Perkembangan Teknologi Informasi (X_2).

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel Perkembangan TI (X_2) sebanyak 12 pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Perkembangan TI

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Perkembangan TI	1	0.583	0,361	Valid
	2	0.525	0,361	Valid
	3	0.638	0,361	Valid
	4	0.590	0,361	Valid
	5	0.636	0,361	Valid
	6	0.702	0,361	Valid
	7	0.657	0,361	Valid
	8	0.665	0,361	Valid
	9	0.702	0,361	Valid
	10	0.767	0,361	Valid
	11	0.548	0,361	Valid
	12	0.440	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan *software* SPSS 25 diketahui bahwa 12 butir pernyataan di atas, memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut merupakan alat ukur yang valid atas variabel Perkembangan TI.

Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Perkembangan TI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Perkembangan TI memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut adalah reliabel.

c. **Variabel Kinerja (Y).**

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel Kinerja (Y) sebanyak 12 pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Kinerja	1	0.834	0,361	Valid
	2	0.672	0,361	Valid
	3	0.767	0,361	Valid
	4	0.630	0,361	Valid
	5	0.694	0,361	Valid
	6	0.791	0,361	Valid
	7	0.781	0,361	Valid
	8	0.780	0,361	Valid
	9	0.555	0,361	Valid
	10	0.674	0,361	Valid
	11	0.702	0,361	Valid
	12	0.657	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan *software* SPSS 25 diketahui bahwa 12 butir pernyataan di atas, memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut merupakan alat ukur yang valid atas variabel Kinerja.

Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS) memenuhi asumsi-asumsi dasar yang mendasarinya. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas.

a. **Uji Normalitas.**

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada variabel bebas dan terikat terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas data menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			370
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.36701754
Most Extreme Differences	Absolute		.057
	Positive		.057
	Negative		-.048
Test Statistic			.057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.156 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.007
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.005
		Upper Bound	.009
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Unstandardized Residual adalah sebesar 0,156 (lebih besar dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data sudah terdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk analisa regresi.

b. Uji Multikolinearitas.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan atau korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik ditunjukkan jika antar sesama variabel bebas tidak saling berkorelasi, sehingga masing-masing variabel benar-benar bersifat independen.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.711	.295		56.574	.000		
	SOFT_SKILL_C OMPETENCY	.118	.004	.264	26.432	.000	.898	1.114
	PERKEMBANG AN_TI	.438	.005	.867	86.669	.000	.898	1.114
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel *Soft Skill Competency* dan Perkembangan TI adalah sebesar 1,114 (kurang dari 10) dan nilai *tolerance* sebesar 0,898 (lebih besar dari 0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga data variabel tersebut memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam uji regresi linear berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas merupakan tahapan pengujian berikutnya dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan pada penelitian ini terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam pengujian Heteroskedastisitas ini menggunakan uji *Glejser* yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residualnya.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.555	.166		3.337	.001
	SOFT_SKILL_COMPETENCY	-.006	.003	-.141	-2.579	.110
	PERKEMBANGAN_TI	.002	.003	.034	.621	.535

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X_1 (*Soft Skill Competency*) sebesar 0,110 dan variabel X_2 (Perkembangan TI) sebesar 0,535. Kedua nilai variabel independen ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas sehingga data variabel tersebut memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam uji regresi linear berganda.

d. Uji Linearitas.

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi adalah linier atau tidak. Dalam model regresi linier, diasumsikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier, artinya perubahan pada variabel bebas akan menghasilkan perubahan yang proporsional pada variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * SOFT_SKILL_COMPE TENCY	Between Groups	(Combined)	595.292	11	54.117	5.090	.000
		Linearity	443.368	1	443.368	41.697	.000
		Deviation from Linearity	151.924	10	15.192	1.429	.166
	Within Groups		3806.611	358	10.633		
	Total		4401.903	369			

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * PERKEMBANGAN_TI	Between Groups	(Combined)	1985.057	14	141.790	20.827	.000
		Linearity	1326.089	1	1326.089	194.783	.000
		Deviation from Linearity	658.968	13	50.690	7.446	.524
	Within Groups		2416.845	355	6.808		
	Total		4401.903	369			

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* variabel *Soft Skill Competency* adalah sebesar 0,166 (lebih besar dari 0,05) dan nilai *Sig. Deviation from Linearity* variabel perkembangan TI adalah sebesar 0,524 (lebih besar dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variable terikat serta data-data variabel tersebut telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam uji regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama: Pengaruh *Soft Skill Competency* (X_1) Terhadap Kinerja (Y).

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.099	2.019		16.392	.000
	SOFT_SKILL_COM PETENCY	.241	.038	.317	6.420	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Nilai t-tabel = $t(0,05;368) = 1,97$ (lihat tabel nilai t untuk sampel (N) berjumlah $N - 2 = 368$, dengan $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 11 di atas, menunjukkan bahwa t-hitung = 6,420 > t-tabel = 1,97 yang berarti H_0 ditolak atau H_1 (hipotesis penelitian) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh langsung positif terhadap variabel Y.

b. Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Perkembangan TI (X_2) Terhadap Kinerja (Y).

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.109	1.983		10.645	.000
	PERKEMBANGAN_TI	.474	.038	.549	12.596	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Nilai t-tabel = $t(0,05;368) = 1,97$ (lihat tabel nilai t untuk sampel (N) berjumlah $N - 2 = 368$, dengan $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa t-hitung = 12,596 > t-tabel = 1,97 yang berarti H_0 ditolak atau H_1 (hipotesis penelitian) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh langsung positif terhadap variabel Y.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh *Soft Skill Competency* (X_1) dan Perkembangan TI (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y).

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1425.022	2	712.511	87.841	.000 ^b
	Residual	2976.881	367	8.111		
	Total	4401.903	369			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PERKEMBANGAN_TI, SOFT_SKILL_COMPETENCY

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel 13 di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung (87,841) lebih besar dari nilai F-tabel (3,02), dan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh *Soft Skill Competency* dan Perkembangan TI secara simultan terhadap Kinerja.

Analisis SWOT

Untuk merumuskan strategi meningkatkan kinerja Prajurit Pasmar 1 melalui *soft skill competency* dan perkembangan TI, peneliti menggunakan SWOT untuk menganalisis faktor-faktor internal (*strengths* dan *weakness*) dengan faktor-faktor eksternal (*opportunity* dan *threats*) sehingga dapat menentukan suatu langkah yang tepat dan ditujukan terhadap objek dan subjek dalam penelitian, sebagaimana tergambar dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Faktor-Faktor Internal (*Internal Factors Analysis Summary / IFAS*)

Faktor – Faktor Internal	
<i>Strength</i>	<i>Weakness</i>
Komunikasi efektif.	Kurangnya motivasi.
Kerjasama tim.	Rendahnya disiplin prajurit.
Kemudahan akses komunikasi dan informasi.	Tingginya angka pelanggaran prajurit.
Analisis data digital.	Keterbatasan dalam penggunaan TI.

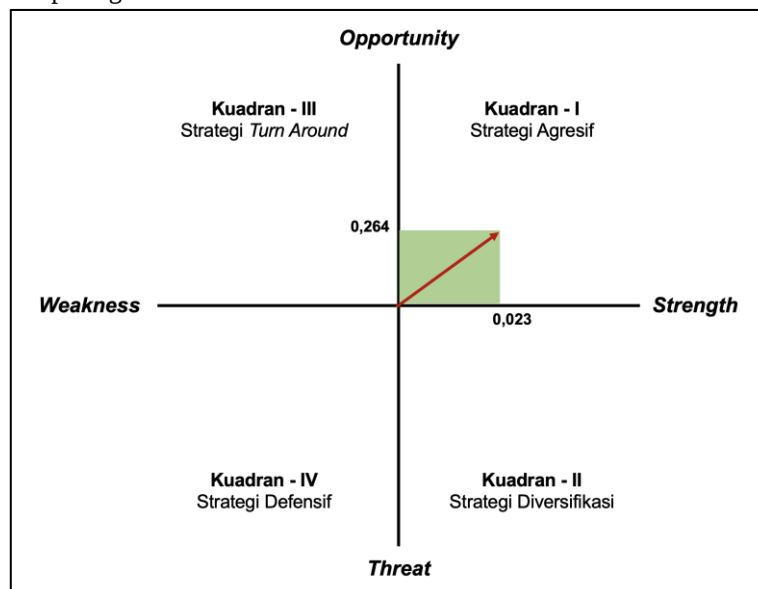
Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 15. Faktor-Faktor Eksternal (*External Factors Analysis Summary / IFAS*)

Faktor – Faktor Eksternal	
<i>Opportunity</i>	<i>Threat</i>
Perkembangan Iptek.	Tuntutan tugas yang kompleks dan dinamis.
Pembangunan infrastruktur TI.	Ancaman siber.
Kebijakan organisasi (modernisasi).	Menurunnya interaksi sosial.
Pemanfaatan TI dalam operasi dan latihan.	Ketergantungan pada TI

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Setelah mendapatkan analisa dari faktor-faktor yang mempengaruhi dari internal maupun eksternal, maka dapat diketahui kuadran strategi terpilih dan matriks strategi untuk digunakan sebagai pemecahan masalah, seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Diagram SWOT

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil analisis SWOT diketahui bahwa hasil perhitungan berada pada **Kuadran I (S – O)**, sehingga strategi yang digunakan adalah model **Strategi Agresif**. Strategi ini berorientasi untuk menggunakan kekuatan internal (*strengths*) untuk memanfaatkan peluang eksternal (*opportunities*) semaksimal mungkin. Artinya, organisasi atau institusi berada dalam posisi yang sangat menguntungkan karena memiliki modal internal yang kuat dan kondisi eksternal yang mendukung.

Dengan memperhatikan faktor-faktor *strength*, *weakness*, *opportunity* dan *threat* serta kondisi nyata yang terjadi di lingkungan Pasmar 1, maka perlu dirumuskan suatu kebijakan umum yang digunakan sebagai pedoman dalam mengoptimalkan *soft skill competency* dan perkembangan TI. Adapun kebijakan umum tersebut adalah:

“Terwujudnya optimalisasi kinerja prajurit melalui *soft skill competency* dan perkembangan teknologi informasi guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas Pasmar 1 dalam rangka mendukung pertahanan negara di laut”

Berdasarkan arah kebijakan yang telah ditetapkan dan pendekatan kualitatif dari Kuadran SWOT, maka dapat dirumuskan strategi dan upaya sebagai berikut:

- a. Strategi Pertama, meningkatkan efektivitas komunikasi prajurit melalui pemanfaatan teknologi informasi, dengan upaya-upaya sebagai berikut:
 - 1) Korps Marinir menyusun dan menetapkan kebijakan komunikasi digital bagi satuan-satuan Marinir.
 - 2) Pasmar 1 melaksanakan pelatihan literasi digital bagi prajurit di bawah jajarannya.
 - 3) Pasmar 1 menyediakan sarana teknologi informasi dan komunikasi, seperti jaringan internet, LAN dan sistem Kodal untuk meningkatkan kinerja prajurit.
- b. Strategi Kedua, mengoptimalkan akses komunikasi dan informasi melalui pembangunan infrastruktur teknologi informasi di lingkungan Pasmar 1, dengan upaya-upaya sebagai berikut:
 - 1) Korps Marinir menyusun rencana induk pembangunan jaringan komunikasi dan informasi berbasis digital di seluruh jajaran Marinir, termasuk Pasmar 1.
 - 2) Korps Marinir mengalokasikan anggaran pembangunan infrastruktur teknologi informasi bagi satuan-satuan di bawah jajarannya, termasuk Pasmar 1.
 - 3) Pasmar 1 melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur teknologi informasi yang saat ini sudah existing.
- c. Strategi Ketiga, memanfaatkan analisis data digital untuk membantu pengambilan keputusan dalam operasi dan latihan, dengan upaya-upaya sebagai berikut:
 - 1) Korps Marinir mengembangkan dan menerapkan sistem C4ISR (Command, Control, Communications, Computers, Intelligence, Surveillance, and Reconnaissance) yang mampu mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data secara real-time.
 - 2) Pasmar 1 memanfaatkan teknologi informasi, seperti drone/UAV, satelit dan GPS untuk mendukung tugas-tugas operasi dan latihan.
 - 3) Pasmar 1 menyusun program pelatihan prajurit di bidang teknologi informasi secara berjenjang dan berkelanjutan.

IV.KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini secara umum adalah terdapat pengaruh *Soft Skill Competency* (X_1) dan Perkembangan Teknologi Informasi (X_2) secara parsial dan simultan terhadap Kinerja (Y) Prajurit Pasmar 1 dan tiga hipotesis yang diajukan seluruhnya terbukti diterima. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis pertama, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill competency* terhadap kinerja prajurit Pasmar 1. Temuan ini memperkuat teori bahwa kemampuan interpersonal, komunikasi, kecerdasan emosional dan kepemimpinan merupakan elemen penting yang mendukung kinerja personel, terutama dalam lingkungan militer yang menuntut ketahanan psikologis dan kerja tim yang tinggi.
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis kedua, penelitian ini menyimpulkan bahwa perkembangan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Pasmar 1. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal pemanfaatan teknologi informasi, maka semakin meningkat pula efektivitas kinerja prajurit, khususnya dalam aspek kecepatan, akurasi, koordinasi serta kemampuan pengambilan keputusan yang responsif. Hal ini sejalan dengan teori

teknologi informasi yang menekankan peran sistem digital dalam memperkuat fungsi komando, kendali dan komunikasi serta teori kinerja yang menempatkan lingkungan kerja adaptif sebagai salah satu penentu pencapaian kerja optimal.

c. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis ketiga, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill competency* dan perkembangan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja prajurit Pasmabar 1. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kualitas kinerja prajurit tidak hanya bergantung pada satu aspek tunggal, melainkan merupakan hasil sinergi antara kecakapan personal dan pemanfaatan teknologi modern. Dari sudut pandang teori, *soft skill competency* memperkuat dimensi perilaku kerja seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan, sementara perkembangan teknologi informasi memberikan dukungan sistemik dalam bentuk efisiensi kerja, akses data *real-time*, serta kecepatan respons operasional. Ketika kedua variabel ini dikombinasikan, tercipta suatu ekosistem kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis data, yang sangat relevan dengan tantangan tugas militer saat ini yang kompleks dan dinamis.

REFERENSI

1. Creswell, J. W. (2013). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Research Design*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
2. Edison, Kurnianingsih, F., Safitri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
3. Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). The Role of Competence, Occupational Safety and Health, Leadership, Work Motivation, Satisfaction and 5R Culture on Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(4), 1-6. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v6i4.587>
4. Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). The Role of Competence, Salary, Work Environment, Job Satisfaction, Compensation, Communication on Elementary School Teacher Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(3), 58-63. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v6i3.586>
5. Mangkunegara, AA. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
6. Marsha, Savhira Ursila Marsha. (2024). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*: 793-803.
7. Mujayana, Marya. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi* 25, no. 2.
8. Rangkuti, Freddy. (2014). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
9. Roziqin, Muhammad Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
10. Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
11. Sutabri, Tata. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi.
12. Sutarman. (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
13. Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.