

PENGARUH KOMPETENSI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PRAJURIT RESIMEN ARTILERI 2 MARINIR TERHADAP KESIAPAN TUGAS OPERASI AMFIBI

Fadlillah Arafat Siregar¹⁾

¹⁾Sekolah Staff dan Komando Angkatan Laut (Seskoal)

Email : arafatsiregar79@gmail.com

Abstract: *In the context of military operations, readiness to perform amphibious operations is a crucial aspect for achieving success in a mission. Amphibious operations require high physical, mental, and operational readiness from the involved military personnel. This research employed a quantitative approach using the statistical analysis tool SPSS to evaluate data. The research approach involved collecting data through questionnaire distribution to members of Field Artillery Regiment II. The research findings indicate that the Competency variable has a calculated t-value of 2.377, which is higher than 2.002 ($2.377 > 2.002$), and a significance value (sig) of 0.02, which is smaller than 0.05 ($0.02 < 0.05$). This indicates a positive influence of competency on work readiness. Meanwhile, the Organizational Citizenship Behavior variable shows a calculated t-value of 14.376, significantly higher than 2.002 ($14.376 > 2.002$), and a sig value of 0.00, clearly smaller than 0.05 ($0.00 < 0.05$). Thus, this indicates a positive influence of Organizational Citizenship Behavior on Task Readiness.*

Keywords: *Competence, Task Readiness, Organizational Citizenship Behavior.*

Abstrak: Dalam konteks operasi militer, kesiapan untuk melakukan tugas operasi amfibi merupakan aspek yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah misi. Operasi amfibi membutuhkan kesiapan fisik, mental dan operasional yang tinggi dari personel militer yang terlibat. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik SPSS untuk mengevaluasi data. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada anggota Resimen Artileri Medan II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,377 yang menunjukkan nilai lebih tinggi dari 2,002 ($2,377 > 2,002$), dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,02 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, variabel Organizational Citizenship Behavior menunjukkan nilai t hitung sebesar 14,376 yang jauh lebih tinggi dari 2,002 ($14,376 > 2,002$), dan nilai sig sebesar 0,00 yang jelas lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian, hal ini mengindikasikan adanya Pengaruh Positif Organizational Citizenship Behavior terhadap Kesiapan

Tugas.

Kata Kunci: Kompetensi, Kesiapan Tugas, Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Dalam konteks kegiatan militer, kesiapan tugas operasi amfibi merupakan elemen yang sangat krusial bagi keberhasilan suatu operasi militer. Operasi amfibi melibatkan serangkaian tugas yang membutuhkan tingkat kesiapan fisik, mental, dan operasional yang tinggi dari para prajurit (Gustiawati et al., 2018). Oleh karena itu, peningkatan kesiapan dalam melaksanakan tugas operasi amfibi menjadi prioritas utama bagi berbagai satuan militer, termasuk Resimen Artileri Medan 2 Marinir. Sebagai bagian integral dari kekuatan amfibi, Resimen Artileri Medan II harus memastikan bahwa personelnya siap melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi amfibi, mulai dari tembakan dukungan jarak dekat hingga manuver dan dukungan logistik di lingkungan laut.

Kesiapan mereka dalam hal penanganan senjata, navigasi di laut, dan keterampilan komunikasi menjadi kunci dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut (Syahrul et al., 2020). Dengan fokus yang tepat dalam meningkatkan kesiapan tugas operasi amfibi, Resimen Artileri Medan II dapat memastikan bahwa mereka siap menghadapi setiap tantangan yang mungkin terjadi dalam konteks operasi amfibi, yang seringkali kompleks dan membutuhkan koordinasi yang baik antara unsur darat, laut, dan udara.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan tugas operasi amfibi adalah kompetensi prajurit dalam melaksanakan tugas serta perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior/OCB*). Kompetensi prajurit mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas militer secara efektif dan efisien (Tursanurohmad, 2019). Dalam konteks operasi amfibi, hal ini mencakup kemampuan navigasi di perairan yang berpotensi berbahaya, keterampilan dalam penggunaan peralatan militer khusus, dan pengetahuan tentang taktik dan strategi operasi amfibi.

Sementara itu, *OCB* mengacu pada perilaku peran ekstra yang melampaui tugas formal prajurit untuk mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Dalam hal ini, prajurit yang menunjukkan *OCB* dalam konteks militer mungkin secara sukarela membantu rekan-rekan mereka, mengambil inisiatif dalam situasi yang membutuhkan tindakan cepat, atau menjaga

disiplin dan moral di antara sesama anggota unit (Nyoman et al., 2021). Dalam operasi amfibi, perilaku semacam ini dapat membantu memperkuat kohesi dan kinerja unit, yang keduanya sangat penting bagi keberhasilan operasi.

Fenomena permasalahan yang muncul menyoroti bahwa meskipun Resimen Artileri Medan II Marinir telah memiliki program pelatihan dan pengembangan prajurit yang cukup baik, namun masih terdapat kendala dalam mencapai tingkat kesiapan tugas operasi amfibi yang optimal. Hal ini mengundang pertanyaan seberapa besar pengaruh kompetensi prajurit dan OCB terhadap kesiapan tugas operasi amfibi di satuan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan tugas operasi amfibi, diharapkan dapat dilakukan perbaikan atau penyesuaian dalam program pembinaan dan pengembangan prajurit untuk meningkatkan kesiapan operasional Resimen Artileri Medan II dalam menghadapi tugas-tugas operasi amfibi di masa mendatang.

Tidak menutup kemungkinan beberapa faktor dapat diidentifikasi sebagai penyebab hambatan dalam mencapai kesiapan tugas operasi amfibi yang optimal, meskipun program latihan dan pembinaan prajurit telah dilaksanakan. Misalnya, mungkin ada kebutuhan untuk mengevaluasi lebih lanjut efektivitas program pelatihan yang ada, menyesuaikannya dengan kebutuhan spesifik dalam konteks operasi amfibi. Selain itu, perbaikan mungkin diperlukan dalam memfasilitasi dan mendorong OCB di antara personel, dengan mengembangkan budaya organisasi yang menghargai dan mendorong kolaborasi dan inisiatif sukarela yang mendukung efektivitas unit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik SPSS untuk mengolah data. Pendekatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada anggota Resimen Artileri Medan II Marinir dengan tujuan untuk mengukur tingkat kompetensi dan perilaku kewargaan organisasi (OCB), serta tingkat kesiapan dalam melaksanakan tugas operasi amfibi. Setelah data terkumpul, analisis regresi berganda akan dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel kompetensi dan OCB terhadap variabel kesiapan dalam tugas operasi amfibi. Selain itu, teknik statistik deskriptif juga akan diterapkan untuk menganalisis karakteristik sampel dan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan data. Dalam konteks ini, deskriptif mengacu pada pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan semua variabel yang dipilih dengan menghitung data sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Tabel 1 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	60	35.00	74.00	62.0500	7.54517
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	60	54.00	117.00	99.0667	12.29561
Kesiapan Tugas	60	45.00	100.00	82.9500	10.23690
Valid N (listwise)	60				

Sumber Data : Diolah dengan SPSS 25

Dengan sampel 60, variabel kompetensi memiliki nilai minimum 35, nilai maksimum 74, nilai rata-rata 62,0500 dan nilai rata-rata deviation 7,54517; variabel perilaku kewargaan organisasi memiliki nilai minimum 54, nilai maksimum 117, nilai rata-rata 99, nilai rata-rata 0667, dan nilai rata-rata deviation 12,29561; dan variabel kesiapan tugas memiliki nilai minimum 45, nilai maksimum 100, nilai rata-rata 82,9500, dan nilai rata-rata deviation 12,29561.

2. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, hasil pengujian dinilai berdasarkan ketentuan berikut:

- a) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- b) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-1,8330580
	Std. Deviation	5,98262105
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,288
	Positive	,278
	Negative	-,288
Test Statistic		,288
Asymp. Sig. (2-tailed)		,150

Sumber Data : Diolah dengan SPSS 25

Hasil uji data diatas maka dapat dikatakan nilai sig > 0,05 yakni 0,150 , maka data dikatakan normal.

3. Uji t (Uji Signifikan Parameter Individual)

Uji t dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan secara parsial antara pengaruh variabel bebas atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Nilai signifikansi 5% digunakan, dan nilai t tabel adalah 1,653.

Salah satu kemungkinan adalah bahwa H0 diterima dan Ha ditolak jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 3 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,584	1,651		1.726	.090
	Kompetensi	,408	,138	-,330	2.377	.021
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	,003	,034	,010	14.376	.000

Sumber Data : Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji diatas maka diperoleh persamaan :

$$Y = 2,584 + 0,408 \text{ Strategi Bisnis} + 0,003 \text{ Financial Distress} + e$$

Dari hasil analisis data diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut ini :

- Variabel Kompetensi nilai t hitung yang dihasilkan adalah 2,377 yang artinya lebih besar dari 2,002 ($2,377 > 2,002$) dan nilai sig sebesar 0,02 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,02 < 0,05$) maka, Terdapat Pengaruh Positif Kompetensi Terhadap Kesiapan Tugas
- Variabel *Organizational Citizenship Behavior* nilai t hitung yang dihasilkan adalah 14.376 yang artinya lebih besar dari 2,002 ($14.376 > 2,002$) dan nilai sig sebesar 0,00 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka, Terdapat Pengaruh Positif *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kesiapan Tugas

B. Diskusi

1. Kompetensi Terhadap Kesiapan Tugas

Kompetensi terhadap kesiapan tugas merujuk pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh personel militer untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Dalam konteks militer, kesiapan tugas adalah kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi operasional yang mungkin timbul dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang tepat tentang tugas-tugas yang dihadapi (Rizki et al., 2022). Kompetensi yang solid dalam hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa unit militer dapat beroperasi dengan sukses di berbagai lingkungan dan kondisi, termasuk dalam operasi amfibi (Fadly et al., 2021).

Dalam konteks Resimen Artileri 2 Marinir, kompetensi terhadap kesiapan tugas operasi amfibi mencakup berbagai aspek, mulai dari kemampuan teknis dalam menggunakan peralatan artileri hingga keterampilan navigasi dan manuver di lingkungan laut yang kompleks. Ini juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang taktik dan strategi operasi amfibi, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berkembang secara dinamis (Saragih, 2019). Prajurit yang memiliki kompetensi yang kuat dalam hal ini akan menjadi aset berharga dalam mendukung kesiapan operasional unit untuk menjalankan tugas-tugas amfibi dengan sukses (Rahmaninda et al., 2022).

Oleh karena itu, penting bagi Resimen Artileri 2 Marinir untuk terus meningkatkan kompetensi prajurit mereka melalui program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tugas-tugas operasi amfibi. Ini dapat mencakup pelatihan intensif dalam keterampilan teknis artileri, latihan navigasi di perairan yang beragam, serta simulasi dan latihan lapangan

yang menekankan pada situasi operasional amfibi yang realistis (Suzanna, 2017). Dengan memastikan bahwa personel mereka memiliki kompetensi yang solid terhadap kesiapan tugas operasi amfibi, Resimen Artileri 2 Marinir dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas militer dengan sukses dalam lingkungan operasional yang beragam dan menuntut.

2. Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kesiapan Tugas

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada tindakan sukarela dan di luar tugas yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi keseluruhan organisasi. Dalam lingkungan militer, OCB mencakup perilaku yang melampaui tugas-tugas formal prajurit dan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan operasional unit. (Nurhamsiah et al., 2023).

Terhadap kesiapan tugas, OCB dapat memiliki pengaruh yang signifikan. Prajurit yang menunjukkan OCB cenderung lebih proaktif dalam membantu rekan-rekan mereka, mengambil inisiatif dalam situasi yang memerlukan tindakan cepat, dan menjaga moral dan disiplin di antara sesama anggota unit (Amalia, 2019). Misalnya, seorang prajurit yang secara sukarela melatih rekan-rekannya dalam keterampilan tertentu yang relevan dengan operasi amfibi, seperti teknik navigasi laut atau penggunaan peralatan artileri khusus, secara langsung berkontribusi pada peningkatan kesiapan tugas unit (Putro, 2021).

Selain itu, OCB juga mencakup dukungan terhadap rekan-rekan sesama prajurit dan pemimpin, serta sikap positif terhadap tugas-tugas yang diberikan. Prajurit yang menunjukkan dukungan moral dan motivasional terhadap sesama anggota unit, serta kesediaan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, dapat memperkuat kohesi dan kinerja keseluruhan unit (Adianita et al., 2017).

Dengan demikian, penting bagi Resimen Artileri 2 Marinir untuk mengenali dan mendorong perilaku OCB di antara personel mereka sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesiapan tugas operasi amfibi. Hal ini dapat dilakukan melalui promosi budaya organisasional yang menghargai dan mendorong kolaborasi, dukungan terhadap sesama, dan inisiatif sukarela yang mendukung efektivitas operasional unit. Dengan demikian, OCB dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan operasional Resimen Artileri 2 Marinir dalam menghadapi tugas-tugas operasi amfibi di masa depan.

KESIMPULAN

1. Nilai hitung t variabel kompetensi sebesar 2,377 menunjukkan angka yang lebih besar daripada 2,002 (2,377 lebih besar daripada 2,002), dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,02 menunjukkan angka yang lebih rendah daripada 0,05 (0,02 lebih rendah daripada 0,05). Oleh karena itu, kompetensi berdampak positif pada kesiapan tugas.
2. Nilai t hitung dari variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah 14,376, yang jauh lebih besar daripada 2,002 ($14,002 > 2,002$), dan nilai sig adalah 0,00, yang menunjukkan bahwa angka itu jelas lebih rendah daripada 0,05 ($0,00 > 0,05$). Jadi, kesimpulannya adalah bahwa perilaku warga negara organisasi memiliki efek positif pada kesiapan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). The Influence of Employee Competency, Emotional Quotient, and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in Indomobil Group, Surabaya. *Journal of Economic and Management Research*, 17(1), 199.
- Amalia, N. N. (2019). The Impact of Competency, Compensation, and Managerial Effectiveness on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study in the Government Office of Bekasi Transportation Agency. *STEI Economics Journal*, XX(Xx), 1–27.
- Fadly, F., Ansori, M., & Aldhalia, D. (2021). The Influence of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at the North Banjarmasin District Office. *Publicity Journal*, 7(2), 80–86.
- Gustiawati, Azis, N., & Ismail, D. (2018). The Impact of Citizenship on Teacher Performance at MTsN in the City. *Management Master Journal*, 2(3), 272–280.
- Nurhamsiah, S., Yafiz, M., & Bi Rahmani, N. A. (2023). The Influence of Leadership, Competency, and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at Bank Sumut Syariah Brigjend Katamso Branch. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 1039–1059.
- Nyoman, N., Antari, W., & Stikom Bali, I. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Mediating the Influence of Commitment and Competence on Teacher Performance: A Case Study at Triatma Jaya Tourism Vocational School, Badung. *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)*, 3(1), 72–84.
- Putro, S. O. (2021). The Influence of Discipline, Competency, and Organizational Culture on Budget Implementation Performance.

- Rahmaninda, D. A., Kirana, K. C., & Herawati, J. (2022). The Influence of Education Level, Competency, and Communication on Organizational Citizenship. *Management Journal*, 13(4), 732–739.
- Rizki, V. L., Abrori, I., & Murniati, W. (2022). The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Compensation on Employee Performance. *Bening Journal of Management Studies*, Universitas Riau Kepulauan Batam, 9(1), 137–149.
- Saragih, I. N. (2019). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Simex Pharmaceutical Medan.
- Suzanna, A. (2017). The Influence of Organizational Citizenship on Employee Performance at PT Taspen (PERSERO) Cirebon Branch Office. *Logic Journal*, XIX(1), 42–50.
- Syahrul, Rizky, N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). The Influence of Organizational Culture, Motivation, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance. *E-Journal of Management Research*, 73–85.
- Tursanurohmad, N. (2019). The Influence of Personality and Organizational Support on Professionalism, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Performance. *Polri Research Journal*, 22(4), 1–33.