

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERSONEL KOSEKHANUDNAS III MEDAN

Amri C.A.¹, Much. F. Muchaddats², Kurniawan P.Y.³, Dika Cahya W.⁴

^{1,2,4}National Air And Space Power Of Indonesia;

^{1,3}Universitas Pertahanan Republik Indonesia

¹Amri@Gmail.com; ^{2,3,4}Muchammadfurqon10@gmail.com;

Abstract — Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan personel Kosekhanudnas III terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III. Komando Pertahanan Udara Nasional yang disingkat Kohanudnas merupakan Komando Operasi Utama TNI yang bertugas menyelenggarakan usaha pertahanan dan keamanan terpadu di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kondisi personel militer/prajurit TNI Kosekhanudnas III dilihat dari kualitas sumber daya manusianya, memiliki berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yang berimplikasi pada kinerja yang mengakibatkan rendahnya kompetensi personel militer atau TNI di lingkungan Kosekhanudnas III. Kendala tersebut tentunya dapat mempengaruhi capaian kinerja personel Kosekhanudnas III. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian. Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel. Hipotesis dalam penelitian ini adalah kompetensi personel Kosekhanudnas III akan mempengaruhi kinerja personel Kosekhanudnas III dan pelatihan personel Kosekhanudnas III akan mempengaruhi kinerja personel Kosekhanudnas III. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi personel Kosekhanudnas III berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas untuk variabel kompetensi personel sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi penelitian sebesar 0,05. Selain itu, pelatihan personel Kosekhanudnas III berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas untuk variabel pelatihan personel sebesar 0,015. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi penelitian sebesar 0,05.

Kata Kunci: Kompetensi, pelatihan, kinerja, personel Kosekhanudnas III.

Abstract — *The National Air Defense Command, abbreviated as Kohanudnas, is the TNI's Main Operations Command, which is tasked with carrying out an integrated defense and security effort over the the Unitary State of the Republic of Indonesia. The condition of military personnel/soldiers of the TNI Kosekhanudnas III seen from the quality of human resources, has a variety of different educational backgrounds which have implications for performance resulting in low levels of competence of military or TNI personnel in the Kosekhanudnas III environment. These obstacles can certainly affect the performance achievements of Kosekhanudnas III personnel. This study aims to determine the effect of competence and training of Kosekhanudnas III personnel on the performance of Kosekhanudnas III personnel. The method used in this study is a quantitative research method. The sample of this research is 80 personnel of Kosekhanudnas III. This study uses*

a questionnaire as a data collection technique. This study uses the SPSS analysis tool to determine the relationship between the two research variables. Regression analysis was used in this study to determine the causal relationship between variables. The hypothesis in this study is that the competence of Kosekhanudnas III personnel will affect the performance of Kosekhanudnas III personnel and the training of Kosekhanudnas III personnel will affect the performance of Kosekhanudnas III personnel. The results of this study indicate that the competence of Kosekhanudnas III personnel has an effect on the performance of Kosekhanudnas III. This is indicated by the probability value for the personnel competence variable is 0.000. The probability value is smaller than the research significance level of 0.05. In addition, the personnel training of Kosekhanudnas III has an effect on the performance of Kosekhanudnas III. This is indicated by the probability value for the personnel training variable is 0.015. The probability value is smaller than the research significance level of 0.05.

Keywords: Competence, training, performance, Kosekhanudnas III personnel.

1. PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia merupakan negara yang memiliki wilayah geografis yang sebagian besar berupa kepulauan yang terletak di antara benua Asia dan benua Australia serta berada di antara Samudra Pasifik serta Samudra Hindia. Letak strategis tersebut menjadi kan kondisi politik, perekonomian, serta keamanan yang ada padaa tingkat lokal dan dunia menjadi salah satu kunci utama betapa berpengaruh nya negara Indonesia pada dunia (Lasabuda, 2013). Letaknya yang strategis sangat memberikan pengaruh bagi perkembangan dunia baik secara regional maupun global. Mencermati kondisi tersebut, perkembangan akan lingkungan strategis maupun global semakin lama akan semakin kuat pengaruh nya bagi keadaan nasional, tentunya karena adanya kemungkinan terjadinya serangan dari negara lain, oleh karena itu setiap kemungkinan ancaman keamanan bagi negara Indonesia yang mengancam keutuhan bangsa harus segera dicegah (Sulistyo, 2020). Menurut Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Tentara Nasional Indonesia mendapatkan mandat untuk menjadi alat utama pertahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang memiliki tugas untuk menegakan kedaulatan sebuah negara serta menjaga keutuhan negara Indonesia

selain tercantum dalam Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945, tugas TNI tersebut juga tertulis dalam UU Nomor. 34 Tahun 2004 tentang TNI. Komando Pertahanan Udara Nasional (Kohanudnas) merupakan Komando Utama Operasi TNI yang bertugas untuk mengadakan berbagai cara untuk mempertahankan dan mengamankan negara NKRI di wilayah udara nasional. Upaya tersebut dilakukan secara mandiri atau dilakukan bersama Komando Utama Operasional lain. Pertama untuk men ciptakan kedaulatan serta keutuhan Negara Indonesia. Kedua, Untuk melakukan penguatan bidang adminis trasi serta kesiagaan semua unsur operasi perta hanan TNI Angkatan Udara. Ketiga, menjalankan penguatan operasi serta menjalankan operasi semua unsur perta hanan udara pada lingkungannya untuk membantu tugas dari TNI Angkatan Udara. Mencermati kondisi geografis wilayah udara nasional yang luas maka Kohanud nas dibagi menjadi empat sektor yaitu sektor I, II, III dan IV. Keempat sektor diatas, Kosekhanudnas III merupakan salah satu dari Komando yang melaksana nakan tugas Kohanudnas. Kosekhanudnas III mengemban tugas untuk melaksanakan serta mengendalikan operasi pertahanan pada wilayah udara negara Indonesia yang dilakukan pada wilayah geografis yang menjadi

tanggung jawabnya. Kosekhanud nas III melakukan operasi pertahanan pada wilayah udara Aceh, Sumatera Utara serta Selat Malaka. Kosekhanudnas III meng komandoi 4 Satrad (Satrad 231 Lhokseu mawe, Satrad 232 Dumai, Satrad 233 Sabang dan Satrad 234 Sibolga). Kondisi personel militer/prajurit TNI dilihat dari kualitas sumber daya manusia, memiliki berbagai kondisi pendidikan berbeda yang memiliki dampak terhadap kinerja. Kondisi ini menyebabkan rendahnya tingkat kompetensi personel militer atau TNI (Saluy et al., 2019). Rendahnya kompetensi dapat diamati dengan adanya keterlambatan ketika menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat administratif serta pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan teknis, taktis dan strategis. Makosekhanudnas III sangat bergantung terhadap pelatihan yang diselenggarakan oleh Hanudnas, dimana pelatihan yang dilakukan dirancang dengan spesifik kegunaannya untuk meningkatkan kemampuan personel dalam melaksanakan kewajibannya sebagai "Penjaga Langit". Pelatihan yang diadakan oleh Pusdik Hanudnas memiliki jenjang serta keberlanjutan, meliputi Keahlian serta keterampilan mengenai wawasan baik secara umum atau khusus mengenai sistem pertahanan udara. Berdasarkan pernyataan tersebut pelatihan seakan-akan merupakan bagian dari kompetensi, akan tetapi menurut Andalusi (2014), tingkat pendidikan serta pelatihan tidak memiliki pengaruh pada kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh Abubakar (2018), Acim (2019) dan Johansen, et.al (2014) dimana penelitian ini mengambil contoh kasus pada Dinas Kesehatan Kota Bandung, Koperasi Detasemen Mabes TNI dan Kadet Akademi Militer Norwegia. Hasil dari riset tersebut menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan memakai analisis kuantitatif dengan metode analisis jalur sebagai alat analisisnya. Pengaruh yang diteliti meliputi pengaruh secara sendiri-sendiri maupun secara bersama. Penelitian

lainnya dilaksanakan pada Koperasi Detasemen Mabes TNI dengan sampel 45 orang serta digunakan metode Kuanti tatif sebagai metode penelitiannya. Penelitian berikutnya dilakukan terhadap Kadet akademi militer Norwegia dimana keterampilan militer, kompetensi militer umum, dan komitmen organisasi diukur dengan self-report bahwa ditemukan untuk memprediksi kompetensi dan keterampilan yang dirasakan pada kinerja di angkatan bersenjata Norwegia. Sedangkan penelitian terdahulu yang menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja mengambil riset yang dilakukan Mara, et.al (1989), Sticha, et.al (2003), Saluy, et al (2019) dan Maxwxell (2015). Penelitian ini diambil contoh contoh riset pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada National Training Centre (NTC), US Army Force dan Angkatan Darat Komando Pelatihan dan Doktrin Angkatan Darat US. Pengaruh penelitian terhadap kinerja yang dilaksanakan NTC didapatkan hasil penelitian yang memperlihatkan adanya hubungan peringkat kinerja peleton dengan pelatihan yang diberikan atau yang ditugaskan oleh komandan kompi peleton, sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh US Army Force memberikan hasil bahwa Penelitian ini menggunakan data tes masuk, data hasil pelatihan, serta data skill dasar yang dimiliki oleh prajurit. Penelitian ini dilakukan kepada tentara nasional amerika (US Army Forced) dan hasil pelatihan dengan menggunakan ACES memiliki hubungan erat dengan kinerja personel dalam kesehariannya, dan hasil penelitian yang dilaksanakan di Angkatan Darat Komando Pelatihan dan Doktrin Angkatan Darat US adalah pelatihan ini terbukti dapat meningkatkan kemampuan berperang jika dilihat dari tes uji yang dilakukan dalam kondisi nyata. Penelitian ini mengambil obyek penelitian di Kosekhanudnas III Medan karena pada kenyataannya kondisi riil yang terjadi di Kosekhanudnas III Medan yakni personel sebagian besar memiliki latar belakang

pendidikan setingkat SMA, bahkan sebagian lainnya memiliki pangkat yang tinggi, akan tetapi hal tersebut tidak diimbangi dengan latar belakang pendidikan yang tinggi juga, guna meningkatkan kinerja anggota penyelenggaraan Ops Gakkum dan Pamwilud dalam Operasi Pertahan Udara di Kosekhanudnas III Medan menjadi salah satu kunci penting, karena kinerja anggota personel di Kosekhanudnas III Medan yang maksimal sangat tinggi peranannya dalam rangka membantu pelaksanaan tugas dan kewajiban TNI Angkatan Udara dalam mengamankan wilayah udara nasional.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif, merupakan metode ilmiah yang mengamati fenomena serta hubungan sebab akibat dengan cara yang sistematis. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian empiris yang disusun dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja personel Ops Gakkum dan Pamwilud di Kosekhanudnas III Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel secara acak (*Simple Random Sampling*), pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan acak tidak berfokus pada strata yang muncul dari populasi tersebut (Riduwan, 2009). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 80 orang personel Kosekhanudnas III. Sumber data primer pada penelitian ini adalah angket kepada personel Kosekhanudnas III yang berisi pernyataan terkait kompetensi, pelatihan dan kinerja. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini adalah data terkait kompetensi, pelatihan dan kinerja. Teknik Analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Sebelum model regresi diteliti dengan menggunakan uji t dan Uji F, peneliti akan

menguji validitas dan reabilitas data penelitian. Selanjutnya peneliti akan menguji kelayakan model dengan uji asumsi klasik.

2.1. Model Uji Instrumen

Dari model ini menggunakan regresi berganda yang dibuktikan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel Uji Instrumen
Keterangan : $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

	Unstandardize d Residual
N	80
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	5.36475565
Most Extreme Absolute Differences Positive	.094
Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z	.845
Asymp. Sig. (2-tailed)	.473

Menurut Sugiyono (2015) pengujian validitas dilakukan untuk melihat kevalidan sebuah angket penelitian, jika r hitung lebih besar dari r tabel, disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Melihat data pada tabel yang disajikan dapat diambil kesimpulan kesemua item pernyataan penelitian reliabel dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel. Berdasarkan teori uji reliabilitas yang menjelaskan apabila variabel penelitian nilai alpha (α) yang diperoleh lebih besar dari 0.6 Berdasarkan hasil tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan penelitian ini konsisten bahwa alat ukur yang digunakan sesuai dengan apa yang diukur serta memberikan hasil yang ajeg dengan kondisi variabel yang akan diteliti tidak mengalami perubahan dalam pengukurannya.

2.2. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas yang menggunakan alat uji kolmogorov smirnov yang hasilnya di tampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel Uji Instrumen One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.729	4.629			3.397	.001		
1 (Constant) Kompetensi Pelatihan	-.104	.066	-.202		1.257	.118	.715	1.399
1 (Constant) Pelatihan	-.165	.131				.213	.715	1.399

Mencermati uji kolmogorov smirnov yang telah dilakukan peneliti memperoleh hasil bahwa model persamaan regresi memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, Hasil ini diperkuat dengan koefisien signifikan = 0.473 > 0.05.

2.3. Uji Multikolinieritas

Peneliti menggunakan uji multikolinieritas untuk mengetahui gejala multikolinieritas yang terjadi dalam persamaan model yang digunakan. Apabila data terdeteksi multi kolineritas, kejadian tersebut memiliki makna bahwa ada korelasi antara variabel independen yang digunakan. Uji multi kolineritas pada penelitian ini dideteksi menggunakan metode VIP. Ketika VIP memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka variabel tidak terdeteksi adanya multi kolineritas, maknanya pada penelitian ini antar variabel bebas tidak saling memengaruhi.

Tabel Uji Multikolinieritas /Coefficients^a

Y	= variabel dependen (Kinerja karyawan)
X1	= variabel independen (Kompetensi pegawai)
X2	= variabel independen (Pelatihan)
α	= konstanta
β_1, β_2	= koefisien regresi
e	= error

Uji Instrumen Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-9.803	7.637			1.257	.212		
1 (Constant) Kompetensi Pelatihan	.961	.109	.692		8.816	.000	.715	1.399
1 (Constant) Pelatihan	.540	.216	.196		2.498	.015	.715	1.399

2.4. Dependent Variable

Kinerja Mencer mati tabel di atas, diperoleh hasil uji multikolinieritas variabel kompetensi dan pelatihan bebas dari masalah multi kolineritas, temuan ini dibuktikan dengan nilai VIF dibawah 10.

Tabel Dependent Variable: AbsRES

No.	Variabel	Burun	R Hitung	R Tabel	Krit.	Cronbach Alpha	Leffoff	Krit.
1	KEMERIAHAN	X1.1	0.984	0.720	Valid	0.790	0.6	RELIABEL
2		X1.2	0.958	0.720	Valid			
3		X1.3	0.488	0.720	Valid			
4		X1.4	0.987	0.720	Valid			
5		X1.5	0.487	0.720	Valid			
6		X1.6	0.483	0.720	Valid			
7		X1.7	0.444	0.720	Valid			
8		X1.8	0.482	0.720	Valid			
9		X1.9	0.987	0.720	Valid			
10		X1.10	0.443	0.720	Valid			
11		X1.11	0.482	0.720	Valid			
12		X1.12	0.816	0.720	Valid			
13	PELATIHAN	X2.1	0.482	0.720	Valid	0.790	0.6	RELIABEL
14		X2.2	0.981	0.720	Valid			
15		X2.3	0.980	0.720	Valid			
16		X2.4	0.988	0.720	Valid			
17		X2.5	0.983	0.720	Valid			
18		X2.6	0.988	0.720	Valid			
19		X2.7	0.989	0.720	Valid			
20		X2.8	0.980	0.720	Valid			
21		X2.9	0.987	0.720	Valid			
22		X2.10	0.989	0.720	Valid			
23	KINERJA	Y.1	0.374	0.720	Valid	0.790	0.6	RELIABEL
24		Y.2	0.977	0.720	Valid			
25		Y.3	0.976	0.720	Valid			
26		Y.4	0.980	0.720	Valid			
27		Y.5	0.914	0.720	Valid			
28		Y.6	0.491	0.720	Valid			
29		Y.7	0.447	0.720	Valid			
30		Y.8	0.490	0.720	Valid			
31		Y.9	0.982	0.720	Valid			
32		Y.10	0.939	0.720	Valid			
33	Y.11	0.977	0.720	Valid				
34	Y.12	0.983	0.720	Valid				
35	Y.13	0.910	0.720	Valid				
36	Y.14	0.929	0.720	Valid				
37	Y.15	0.989	0.720	Valid				

2.5. Heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti memiliki tujuan mendeteksi adanya kesamaan varian residual pada persamaan model. Metode yang diacu dilakukan dengan meng hubungkan nilai absolut residual dibanding kan dengan semua variabel independen. Apabila nilai probabilitas variabel mem punyai nilai sig lebih besar dari nilai $\alpha=0.05$ memiliki makna bahwa persamaan model tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas.

Uji *glejser* yang dilakukan peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Uji Heterokedastisitas/Coefficients^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4439.332	2	2219.666	75.171	.000 ^a
Residual	2273.668	77	29.528		
Total	6713.000	79			

Berdasarkan hasil uji tersebut maka variable kompetensi dengan nilai signifikansi 0.118 dan pelatihan dengan nilai signifikansi 0.213 tidak memiliki masalah dengan heterokedastisitas. Karena nilai signifikansinya di atas 0,05

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Formula Hipotesa

Dengan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel Kosekhanudnas III Medan, maka penulis membuat formula-formula hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 1: Kompetensi personel berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan.

Hipotesis 2: Pelatihan personel berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan.

Hipotesis 3: Kompetensi dan Pelatihan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan

3.2. Uji Hipotesis

Uji Simultan *f* dilaksanakan untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama sama variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, dengan kaidah pengam bilan keputusan jika koefisien sig < 0.05 maka variabel bebas secara bersama sama berpengaruh. Hasil uji *f* penelitian ini adalah:

Tabel Uji F ANOVA^b
Ket: Predictor:(Constant), Pelatihan, Kompetensi dan
Dependent Variable: Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.653	5.43398

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara bersama pada kinerja personel Kosekhanudnas III. Uji Koefisien Determinasi.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-9.603	7.637		-1.257	.212
Kompetensi	.961	.109	.692	8.816	.000
Pelatihan	.540	.216	.196	2.498	.015

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh temuan penelitian bahwa variabel bebas yang digunakan memberikan pengaruh sebesar 66.1%, sisa penguangan sebesar 38.9% merupakan besaran angka pengaruh variabel diluar variabel penelitian, hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien *adjusted R^{square} = 0.661*. Uji Parsial dilaksanakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, dengan kaidah pengam bilan keputusan jika koefisien sig < 0.05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan Dependent Variable: Kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah Kompetensi personel berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan, oleh karena itu hipotesis dirumuskan:

H1: Kompetensi personel berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan. Hasil dari SPSS memberikan nilai probabilitas bagi

variabel kompetensi personel adalah 0,000. Nilai probabilitas yang tertera memiliki nilai lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditentukan pada penelitian ini sebesar 0,05. Hasil ini memberikan makna bahwa variabel Kompetensi personel berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1** diterima.

Tabel uji parsial coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.729	4.629		3.397	.001		
Kompetensi Pelatihan	-.104	.066	-.202	1.581		.715	1.399
	-.165	.131	-.161	1.257	.118	.715	1.399

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompetensi personel berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan. Hal ini disebabkan karena Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja. Hubungan antara kompetensi Personel Kosekhanudnas III dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan Personel Kosekhanudnas III apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Personel Kosekhanudnas III diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi karena dengan adanya personel yang memiliki kompetensi yang tinggi di setiap bidangnya, akan menunjang Kosekhanudnas mencapai tujuannya, yaitu menjaga kedaulatan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kemampuan memecahkan masalah menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki Personel kosek Hanudnas III, karena

kemampuan memecahkan masalah merupakan salah satu proses penting dalam mengembangkan ide serta solusi dalam mengatasi sebuah persoalan. Kemampuan untuk mengembangkan ide bagi Personel Kosekhanudnas III menjadi hal yang wajib, karena posisi di lapangan terkadang tidak sesuai dengan teori yang diajarkan pada waktu pendidikan. Oleh karena itu dalam kondisi apapun Personel Kosekhanudnas III harus memiliki kemampuan tersebut. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis pertama, TNI Angkatan Udara akan terpacu untuk berusaha meningkatkan kinerja personel agar lebih baik, dengan cara meningkatkan kompetensi personelnnya. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sticha, et.al (2003) dan Maxwell (2015) yang memberikan hasil bahwa kompetensi personel mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja personel. Untuk melihat pengaruh pelatihan personel pada kinerja personel Kosekhanudnas III Medan, maka hipotesis yang dirumuskan adalah.

H2: Pelatihan personel berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan. Hasil dari SPSS memberikan nilai probabilitas bagi variabel kompetensi personel adalah 0,015. Nilai probabilitas yang tertera memiliki nilai lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditentukan pada penelitian ini sebesar 0,05. Hasil ini memberikan makna jika variabel pelatihan personel memiliki pengaruh pada kinerja personel Kosekhanudnas III Medan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2** diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa pelatihan personel berpengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan. Dengan pelatihan yang baik akan dapat secara langsung menunjang peningkatan kinerja personel. Hal ini terjadi karena di dalam pelatihan tentunya akan diajarkan dan dilatih untuk mengatasi segala

macam bentuk permasalahan yang dimungkinkan muncul dalam kondisi sebenarnya. Materi yang diberikan kepada Personel kosek hanudnas III membahas mengenai permasalahan terkini yang sedang dihadapi oleh Personel Kosekhanudnas III. Persoalan pelatih menjadi salah satu hal yang penting karena pelatih yang baik akan menunjang pelatihan yang diberikan. Pelatih yang ditugaskan untuk melatih Personel Kosekhanudnas III merupakan pelatih yang kompeten sesuai dengan bidang tugas pelatihannya masing-masing. Pada praktiknya personel Kosekhanudnas III telah melakukan beberapa pelatihan yang rutin digelar untuk meningkatkan kemampuan baik personel maupun satuan guna meningkatkan kesiapan operasional Kosekhanudnas III. Latihan yang dilaksanakan antara lain: Latihan Profesiensi, Latihan Kilat "C", Latihan Hanud Cakra "C", Latihan Hanud Perkasa "C", Latihan Hanudnas "Tutuka". Latihan tersebut digelar secara rutin dengan penjabaran sebagai berikut: Latihan Profesiensi diadakan setiap 3 bulan 1 kali dan dilaksanakan oleh Personel Posek Hanudnas III dengan Personel Satrad dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme setiap personel, sehingga mampu memelihara dan mengoperasikan seluruh peralatan yang padat materiil dan berteknologi tinggi. Latihan Kilat adalah kegiatan yang diselenggarakan oleh Kohanudnas untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan personel Ground Control Intercept (GCI) yang bertugas di Posek-Posek dan Satrad-Satrad agar tercipta kerjasama yang baik antara Personel GCI dengan Penerbang Pesawat Tempur dalam melaksanakan suatu operasi. Latihan Hanud Cakra "C" adalah latihan Hanud Satuan yang dilaksanakan oleh Kosek hanudnas III beserta satuan jajarannya dengan tujuan untuk melatih kerjasama yang baik antar Unsur Radar dalam jajaran Kosekhanudnas III. Latihan Hanud Perkasa "C" adalah latihan Hanud

yang dilaksanakan oleh Kohanudnas dengan Kosekhanudnas III beserta jajarannya dengan melibatkan unsur-unsur Dahanud dan KRI berkemampuan Hanud dengan tujuan untuk meningkatkan kerjasama operasional antara unsur-unsur Hanud yang terlibat. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sticha, et.al (2003) dan Maxwell (2015) yang memberikan hasil bahwa pelatihan personel mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja personel.

H3: Kompetensi dan pelatihan personel berpengaruh secara bersama terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III Medan. Hasil dari uji F memberikan nilai signifikansi 0,00. Nilai probabilitas yang tertera memiliki nilai lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditentukan pada penelitian ini sebesar 0,05. Hasil ini memberikan makna jika variabel kompetensi dan pelatihan personel secara bersama memiliki pengaruh pada kinerja personel Kosek hanudnas III Medan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Penjelasan yang dapat diberikan adalah variabel kompetensi dan pelatihan secara teoritis memiliki hubungan yang terkait satu dengan yang lain. Pelatihan yang berkesinambungan akan meningkatkan kompetensi yang berujung pada peningkatan kinerja personel. TNI AU akan terpacu untuk berusaha meningkatkan kinerja personel agar lebih baik, dengan cara meningkatkan kompetensi personel dengan melaksanakan pelatihan yang berkesinambungan pada personelnnya. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sticha, et.al (2003) dan Maxwell (2015) yang memberikan hasil bahwa kompetensi dan pelatihan personel memiliki pengaruh secara bersama terhadap kinerja persone

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

- Kompetensi personel Kosekhanudnas III berpengaruh terhadap kinerja Kosek hanudnas III, yang ditunjukkan dengan angka probabilitas variabel kompetensi personel adalah 0,000. Angka probabilitas variabel lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi penelitian sebesar 0,05. Hal ini disebabkan karena untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang diharapkan dibutuhkan penilaian mengenai kompetensi. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja. Hubungan antara kompetensi Personel Kosekhanudnas III dibandingkan kinerja sangat kuat, memiliki relevansi yang erat, seandainya personel Kosek hanudnas III memiliki keinginan untuk memperbaiki kinerjanya maka personel Kosekhanudnas III harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh tugas pekerjaannya.

- Personel Kosekhanudnas III diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi. Hal ini disebabkan dengan kondisi personel memiliki kompetensi tinggi pada tugasnya, bisa mendukung Kosek hanudnas dalam mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu mempertahankan kedaulatan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- Latihan personel Kosekhanudnas III berpengaruh terhadap kinerja Kosek hanudnas III, yang ditunjukkan dengan angka probabilitas variabel pelatihan personel adalah 0,015. Angka tersebut memiliki nilai yang lebih rendah dari tingkat signifikansi penelitian sebesar 0,05. Hasil ini muncul karena pelatihan tidak hanya berguna sebagai alat untuk menumbuhkan pengetahuan personel Kosekhanudnas III Medan untuk memperbaiki kinerjanya, akan tetapi memiliki efek pada peningkatan hasil yang akan dicapai oleh TNI. Dengan pelatihan yang baik akan dapat secara langsung menunjang peningkatan kinerja personel.

- Kompetensi dan pelatihan secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Kosekhanudnas III. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,00 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa antara variabel kompetensi dan pelatihan secara teoritis memiliki hubungan yang terkait satu dengan yang lain. Pelatihan yang berkesinambungan akan meningkatkan kompetensi yang berujung pada peningkatan kinerja personel.

5. REFERENSI

- [1]Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*,24(1),17–32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- [2]Acim. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Primer Koperasi Deta semen Markas Mabes TNI. *Media Manajemen Jasa*,7(2)[file:///C:/Users/Putri Fashion/Downloads/2507-7209-1-SM \(1\).pdf](file:///C:/Users/Putri Fashion/Downloads/2507-7209-1-SM (1).pdf)
- [3]Adrizayani, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sistem Informatika Sumber Daya Manusia*.
- [4]Andalusi, F. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Di SMK Muhammadiyah Delanggu Tahun Ajaran 2013/2014. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [5]Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. (2014). *Military identity as predictor of perceived military competence and skills. Armed Forces and Society*,40(3),521–543. <https://doi.org/10.1177/0095327X13478405>

- [6]Lasabuda, R. (2013). Pembangunan Wilayah Pesisir Dan Lautan Dalam Perspektif Negara Kepulauan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Platax*, 1(2).
<https://doi.org/10.35800/jip.1.2.2013.1251>
- [7]Mara, F. E. O., Mcfann, H. H., Blades, J. O. N. W., Holz, R., & Steinberg, J. (1989). *Relationship of Training and Personnel Factors to Combat Performance*. May.
- [8]Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [9]Maxwell, D. B. (2015). *Gauging Training Effectiveness of Virtual Environment Simulation Based Applications for An Infantry Solider Training Task*. 2015, 1–157. http://etd.fcla.edu/CF/CFE0005840/MAXWELL_Dissertation_10_JUN_2015.pdf
- [10]Nasution, M, N. (2013). Manajemen Transportasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- [11]Riduwan. (2009). Metode & teknik menyusun proposal penelitian. In *Bandung: Alfabeta*.
- [12]Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosekhanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109.
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>