

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PENERBANGAN TEMPUR TNI DALAM PELAKSANAAN
OPERASI GABUNGAN**

Oleh:

Asri Efendi Rangkuti^{1)*}, Ansori²⁾, Agustinus Gogot Winardi³⁾

^{1) 2)} Prodi Strategi Dan Kampanye Militer, Universitas Pertahanan RI

³⁾ Sekolah Staf dan Komando Markas Besar Tentara Nasional Indonesia

*Email Korespondensi : rangkutibp54@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk TNI dalam operasi gabungan, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan penggerak utama dalam dinamika organisasi, karena peran dan kontribusi manusia sangat vital dalam mencapai tujuan bersama. Kualitas SDM, terutama pada penerbang tempur, sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan. Dengan pendidikan setingkat D4 dan golongan yang cukup tinggi, penerbang tempur diharapkan memiliki kompetensi yang sebanding. Namun, variasi dalam pendidikan penerbang dapat menghasilkan tingkat kompetensi yang berbeda. Oleh karena itu, standar pelatihan dan pendidikan yang konsisten sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua penerbang dapat beroperasi dengan efektif dan efisien dalam tugas mereka. Penelitian bertujuan untuk membahas pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit Penerbangan Tempur TNI; pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit Penerbangan Tempur TNI; dan pengaruh Kompetensi dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Prajurit Penerbangan Tempur TNI. Metode penelitian menggunakan kuantitatif, dengan objek yang diteliti adalah pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja prajurit, dengan kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) sebagai variabel independen, dan kinerja prajurit (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit; Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit dan Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI.

Keywords : kompetensi, penerbang tempur TNI, operasi gabungan, kinerja, pelatihan

Abstract

The success of an organization, including the TNI in joint operations, is greatly influenced by various factors, one of which is Human Resources (HR). HR is the main driver in organizational dynamics, because the role and contribution of humans is very vital in achieving common goals. The quality of human resources, especially for combat pilots, is greatly influenced by educational background. With education at the D4 level and a fairly high class, combat pilots are expected to have comparable competence. However, variations in pilot education can result in different levels of competency. Therefore, consistent training and education standards are necessary to ensure that all pilots can operate effectively and efficiently in their duties. The research aims to discuss the influence of Competency on the Performance of TNI Combat Aviation Soldiers; the influence of training on the performance of TNI combat aviation soldiers; and the influence of Competency and Training together on the Performance of TNI Combat Aviation Soldiers. The research method uses quantitative, with the object studied being the influence of competency and training on soldier performance, with competency (X1) and training (X2) as independent variables, and soldier performance (Y) as the dependent variable. The research results show that there is a significant influence between Competency on Soldier Performance; There is a significant influence between Training on Soldier Performance and Competency and Training simultaneously has a significant influence on the Performance of TNI Combat Pilot Soldiers.

Keywords: competency, TNI fighter pilots, joint operations, performance, training

A. PENDAHULUAN

Operasi gabungan TNI merupakan upaya kolaboratif yang melibatkan beberapa angkatan dalam satu operasi militer untuk mencapai tujuan tertentu. Kolaborasi ini dapat melibatkan Angkatan Darat, Angkatan Laut, dan Angkatan Udara secara bersama-sama atau dengan mendukung satu sama lain dalam pelaksanaan misi. Karena bentuknya adalah kolaborasi dan membutuhkan kompetensi yang khusus agar keselamatan dan keberhasilan operasi dapat dicapai perlu adanya pembahasan khusus dalam pelaksanaan operasi gabungan TNI.

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk TNI dalam operasi gabungan, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan penggerak utama dalam dinamika organisasi, karena peran dan kontribusi manusia sangat vital dalam mencapai tujuan bersama.

Pentingnya pengembangan SDM terletak pada kenyataan bahwa manusia adalah subjek yang hidup dan dinamis. Dengan pelatihan dan pembinaan yang tepat, potensi individu dapat ditingkatkan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Pengembangan SDM tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pengembangan karakter, kepemimpinan, dan kemampuan bekerja sama, yang semuanya sangat penting dalam konteks operasi gabungan yang kompleks dan beragam.

Prajurit Penerbang Tempur TNI merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) juga memiliki nilai-nilai yang khas

berkaitan dengan tugas pokok yang dimilikinya. Menurut Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 memiliki tugas pokok, antara lain: (1) melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan; (2) menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi; (3) melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara; serta (4) melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara.

Penerbang tempur TNI, yang terdiri dari penerbang TNI AD, TNI AL, dan TNI AU, memiliki peran yang sangat penting dalam operasi gabungan. Mereka dituntut untuk memahami dan menguasai prosedur operasi udara yang kompleks, serta mampu menerapkannya dalam setiap kegiatan formal. Hal ini bertujuan untuk mencapai produktivitas dan kinerja tinggi, baik secara individu maupun dalam tim. Kualitas SDM, terutama pada penerbang tempur, sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan. Dengan pendidikan setingkat D4 dan golongan yang cukup tinggi, penerbang tempur diharapkan memiliki kompetensi yang sebanding. Namun, variasi dalam pendidikan penerbang dapat menghasilkan tingkat kompetensi yang berbeda. Oleh karena itu, standar pelatihan dan pendidikan yang konsisten sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua penerbang dapat beroperasi dengan efektif dan efisien dalam tugas mereka. Kualitas dan keselarasan

dalam pendidikan akan mendukung kesuksesan operasi gabungan TNI, memperkuat sinergi antar angkatan, dan meningkatkan daya saing serta kesiapan tempur TNI secara keseluruhan.

Kemampuan dan keahlian Penerbang tempur TNI sangat dipengaruhi oleh program pelatihan yang dirancang khusus untuk tugas mereka sebagai "Penjaga Langit." Keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan dalam Operasi gabungan TNI hanya dapat diperoleh melalui pelatihan berjenjang, mulai dari tingkat satuan hingga latihan puncak yang diorganisir oleh Mabes TNI.

Selain itu, kualitas individu seperti tingkat kesiapan dan disiplin juga sangat penting. Setiap penerbang harus terampil, terlatih, dan disiplin, serta mampu menunjukkan kinerja yang baik, terutama dalam menghadapi situasi medan yang selalu berubah. Oleh karena itu, TNI terus melakukan penataan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas personel. Salah satu langkah strategis adalah dengan menyediakan pelatihan yang komprehensif untuk mempersiapkan prajurit menghadapi tantangan di medan tugas. Melalui pelatihan yang efektif, diharapkan kinerja prajurit di satuan kerja dapat meningkat, sehingga mampu mendukung keberhasilan misi TNI dalam menjaga kedaulatan udara Indonesia.

Dessler (2009) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan dasar kepada karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, untuk membantu mereka menjalankan

tugas dengan baik. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, berhubungan erat dengan tujuan organisasi, dan fokus pada pengembangan karyawan di berbagai bidang, seperti kecakapan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Suhardi (2015) juga menekankan bahwa pelatihan harus lebih bersifat praktis, sehingga dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan bukan hanya sekadar kegiatan formal, tetapi merupakan investasi strategis yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui pengembangan SDM yang berkualitas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, serta didukung oleh beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Penerbang Tempur TNI dalam Pelaksanaan Operasi Gabungan TNI".

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah fokus utama dalam suatu aktivitas penelitian, yang menjadi sasaran untuk mencari jawaban atau solusi dari permasalahan yang ada (Sugiyono, 2013). Dalam konteks penelitian ini, objek yang diteliti adalah pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja prajurit, dengan kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) sebagai variabel independen, dan kinerja prajurit (Y) sebagai variabel dependen.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah penerbang tempur TNI, yang

menjadi subjek pengumpulan data. Sementara itu, unit observasi adalah sumber informasi, yang dalam penelitian ini berasal dari prajurit penerbang tempur TNI.

Sugiyono (2016:80) juga mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi mencakup seluruh prajurit penerbang tempur TNI, yang merupakan kelompok yang akan dianalisis untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan terkait kompetensi, pelatihan, dan kinerja mereka.

Sampel untuk penelitian ini adalah minimal 100 prajurit penerbang tempur TNI. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dimana menurut Sugiyono (2016:85) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang digunakan untuk menyeleksi sampel penelitian adalah:

- a. Responden adalah prajurit penerbang tempur TNI baik TNI AU, AL dan AD.
- b. Responden bersedia mengisi kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang disebarluaskan mencakup daftar pernyataan terkait objek penelitian, dilengkapi dengan surat permohonan izin dan penjelasan tentang tujuan penelitian. Kuesioner ini juga menyertakan petunjuk pengisian agar

responden dapat memahami dan menjawab dengan baik.

Analisis kuesioner dilakukan menggunakan skala Likert, di mana item-item instrumen mewakili indikator dari setiap variabel.

Dalam penelitian ini, metode uji validitas yang digunakan adalah korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Metode ini mengukur hubungan antara skor item dan skor total dari instrumen penelitian. Untuk mempermudah pengujian data, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Pengujian dilakukan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka bisa disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diuji valid, dan sebaliknya.

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan secara parsial. Adapun hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

- $H_0 = b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja prajurit.
- $H_a = b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja prajurit.

Hipotesis 2

- $H_0 = b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja prajurit.
- $H_a = b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja prajurit.

Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.05 ($\alpha = 5\%$).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 100 Prajurit Penerbang Tempur TNI diperoleh identitas responden mengenai jenis kelamin dan usia. Distribusi frekuensi disajikan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	100	100%
	Perempuan	0	0%
Usia	< 25 tahun	24	24%
	25 – 35 tahun	47	47%
	>35 tahun	29	29%
Total		100	100%

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas Prajurit Penerbang Tempur TNI berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia diperoleh hasil dimana Prajurit yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 24 orang (24%), Prajurit yang berusia 25 sampai 35 tahun yaitu sebanyak 35 orang (35%) dan Prajurit yang berusia diatas 35 tahun yaitu sebanyak 41 orang (41%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Prajurit Pada Prajurit Penerbang Tempur TNI berusia diatas 25 tahun.

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum hasil tanggapan responden berdasarkan kuesioner dianalisis lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian terhadap instrument data yang digunakan

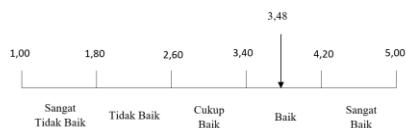
dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dikatakan *valid* jika Pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:19). Sedangkan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* yang dihitung dengan menggunakan program SPSS dengan ketentuan batas minimal sebesar 0,7 yang artinya alat ukur dikatakan tepat, stabil dan dapat diandalkan.

Nilai indeks validitas pada masing-masing item Pertanyaan variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Prajurit yang diukur melalui nilai korelasi *product moment* yang memiliki nilai di atas nilai koeffisien valid yakni sebesar 0,2262 maka dengan demikian masing-masing Pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner ketiga variabel diatas menunjukkan nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Prajurit dapat mengukur variabelnya serta dapat dikatakan memiliki ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada suatu penelitian.

Analisis Deskriptif Kompetensi pada Prajurit Penerbang Tempur TNI

Dari 100 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Pelatihan yang diukur oleh 10 Pertanyaan Berdasarkan hasil perhitungan maka untuk melihat Gambaran Kompetensi secara keseluruhan dilakukan analisis

kontinum sebagai berikut:



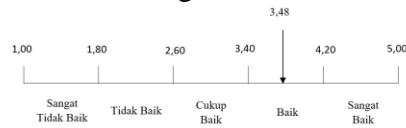
Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Kompetensi (X_1)

Berdasarkan kategori interpretasi skor pada Gambar 1 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Kompetensi secara keseluruhan diperoleh bahwa total skor aktual Kompetensi di Prajurit Penerbang Tempur TNI sebesar 2086 dengan rata-rata sebesar 3,48 yang termasuk dalam kategori baik hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi pada Prajurit Penerbang Tempur TNI menurut Prajurit termasuk baik yang artinya Kompetensi perlu dipertahankan dan sebaiknya dapat ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Kompetensi yang paling rendah rata-ratanya terletak pada Pertanyaan "Penerbang Tempur TNI memiliki pengetahuan yang memadai berkaitan dengan tugas pokoknya dalam pelaksanaan operasi gabungan TNI" sehingga hal tersebut sebaiknya perlu diperbaiki. Sedangkan Pertanyaan yang paling tinggi presentasenya berada pada pertanyaan "Penerbang Tempur TNI memiliki keterampilan tempur yang memadai dalam menunjang kesuksesan pelaksanaan operasi gabungan TNI" dengan kategori baik sehingga hal tersebut perlu dipertahankan.

Analisis Deskriptif Pelatihan di Prajurit Penerbang Tempur TNI

Dari 100 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Pelatihan yang

diukur oleh 12 Pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan maka untuk melihat Gambaran Kompetensi secara keseluruhan dilakukan analisis kontinum sebagai berikut:



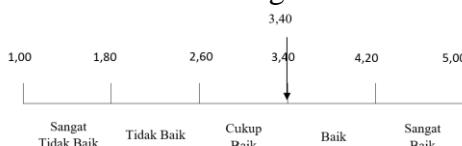
Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Pelatihan (X_2)

Berdasarkan kategori interpretasi skor pada Gambar 2 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Pelatihan secara keseluruhan diperoleh bahwa total skor aktual Pelatihan pada Prajurit Penerbang Tempur TNI sebesar 4179 dengan rata-rata sebesar 3,48 termasuk kategori baik yang menunjukkan bahwa Pelatihan perlu dipertahankan atau sebaiknya ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Pelatihan yang paling rendah presentasenya terletak pada pertanyaan "Penerbang Tempur TNI mendapatkan metode pelatihan yang sesuai dengan materi yang diberikan instruktur pemberinya" dengan kategori baik. Sedangkan Pertanyaan yang paling tinggi presentasenya berada pada pertanyaan "Penerbang Tempur TNI memiliki instrukstur yang memadai untuk menunjang kemampuannya dalam pelaksanaan operasi gabungan TNI" yang termasuk dalam kategori baik sehingga hal tersebut perlu di pertahankan dan sebaiknya ditingkatkan lagi.

Analisis Deskriptif Kinerja Prajurit pada Prajurit Penerbang Tempur TNI

Dari 100 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh

jawaban mengenai Kinerja Prajurit yang diukur oleh 11 Pertanyaan. Berdasarkan hasil terhitungan maka untuk melihat Gambaran Kinerja Prajurit secara keseluruhan dilakukan analisis kontinum sebagai berikut:



Gambar 3
Garis Kontinum Variabel Kinerja Prajurit (Y)

Berdasarkan kategori interpretasi skor pada Gambar 3 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Prajurit secara keseluruhan diperoleh bahwa total skor aktual Kinerja Prajurit pada Prajurit Penerbang Tempur TNI sebesar 3736 dengan rata-rata sebesar 3,40 termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Kinerja Prajurit belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Kinerja Prajurit yang paling rendah presentasenya terletak pada Pertanyaan “Penerbang Tempur TNI memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam mengambil setiap keputusan” dengan kategori cukup sehingga hal tersebut sebaiknya dapat ditingkatkan lagi. Sedangkan Pertanyaan yang paling tinggi presentasenya berada pada Pertanyaan “Penerbang Tempur TNI mampu mencapai hasil kinerja seperti yang telah diharapkan dan ditargetkan pimpinannya” yang termasuk dalam kategori baik sehingga hal ini harus dapat dipertahankan.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Prajurit maka dilakukan analisis regresi berganda. Namun sebelum melakukan analisis regresi terdapat asumsi yang harus dipenuhi yaitu Uji Normalitas, Heteroskedatisitas dan Multikollienaritas. Pengujian asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum pembentukan model regresi, supaya model regresi yang terbentuk menghasilkan estimasi yang memenuhi kriteria BLUE (*best linier unbiased estimated*).

Normalitas. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik yakni dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal sehingga model memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian hipotesis.

Multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi linier berganda saling berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya atau tidak. Untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF, apabila nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas. Berdasarkan perhitungan diperoleh bahwa pada variabel Kompetensi memiliki nilai VIF sebesar 6,074 dan Pelatihan memiliki nilai VIF sebesar 6,074 maka kedua nilai VIF tersebut dibawah batas yang telah ditetapkan

yaitu sebesar 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas antar variabel bebas dalam model.

Heteroskedastisitas. Model yang baik mensyaratkan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan analisis grafik dengan *scatter plot*. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa dalam model tidak terdapat heteroskedastisitas karena pada Gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa dalam model, variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama atau konstan.

Model Regresi Linear

Berganda. Model Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui model persamaan dari Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit. Persamaan dari analisis regresi berganda yang tersaji di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4,728 menunjukkan persentase skor Kinerja Prajurit jika Kompetensi dan Pelatihan bernilai nol.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X_1) adalah 0,347 yang menunjukkan besar perubahan persentase skor Kinerja Prajurit yang dipengaruhi oleh Kompetensi, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada skor variabel Kompetensi sebesar 1 satuan dan variabel lainnya

dianggap konstan, maka Kinerja Prajurit diprediksikan akan meningkat sebesar 0,347 satuan.

- 3) Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_2) adalah 0,644 yang menunjukkan besar perubahan persentase skor Kinerja Prajurit yang dipengaruhi oleh Pelatihan, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada skor variabel Pelatihan sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka Kinerja Prajurit diprediksikan akan meningkat sebesar 0,644 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F-test).

Pengujian simultan ini bertujuan untuk menguji keberartian model regresi secara simultan yang digunakan adalah uji statistik F pada taraf keberartian $\alpha = 0,05$ (5%). Uji F adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai F_{hitung} sebesar 459,897 dengan sig. sebesar 0,00 dengan $\alpha=0,05$ (5%) serta derajat kebebasan $df_1=k=2$ dan $df_2=n-(k+1) = 100-(2+1) = 97$ maka didapat $F_{\text{tabel}} = 3,09$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($459,897 > 3,09$) selain itu diperoleh hasil nilai sig. lebih kecil dari tingkat keyakinannya ($0,00 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa regresi berarti, sehingga Kompetensi, Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI.

Uji Parsial (t-test). Uji keberartian koefisien regresi

digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh antar variabel *independent* dan *dependent* dengan salah satu variabel *independent* dibuat tetap atau dikendalikan. Pada hipotesis pertama yaitu pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,640 lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,984, dan diketahui sig. (0,01) lebih kecil daripada taraf signifikansi α (0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang disignifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit akan semakin tinggi begitu pula sebaliknya apabila Kompetensi semakin buruk maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit semakin rendah. Pada hipotesis kedua yaitu pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,847 lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,984 dan diketahui sig. (0,000) lebih kecil daripada taraf signifikansi α (0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang disignifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit semakin tinggi, begitupula sebaliknya semakin buruk Pelatihan maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit semakin rendah.

Analisis Koefisien Korelasi.

Analisis Korelasi digunakan untuk menghitung seberapa kuat

hubungan antara variabel Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Kompetensi, Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit maka digunakan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$ dengan r merupakan nilai korelasi.

Berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai korelasi antara Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Prajurit adalah (0,951). Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI. Artinya jika Kompetensi, Pelatihan meningkat maka Kinerja Prajurit akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika jika Kompetensi, Pelatihan menurun maka Kinerja Prajurit juga akan menurun.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel *dependent* oleh variable *independent*. Menurut Priyatno (2015:156) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangannya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan diatas nilai Koefisien determinasi sebesar 90,5% yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan mempengaruhi Kinerja Prajurit sebesar 90,5% sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit

Hasil penelitian ini dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,640 lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,984, dan diketahui sig. (0,010) lebih kecil daripada taraf signifikansi α (0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang disignifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit akan semakin tinggi begitupula sebaliknya apabila Kompetensi semakin buruk maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit semakin rendah.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit

Hasil penelitian ini dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9,847 lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,984 dan diketahui sig. (0,00) lebih kecil daripada taraf signifikansi α (0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang disignifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit semakin tinggi, begitupula sebaliknya semakin buruk Pelatihan maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit semakin rendah.

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa Kompetensi, Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI, hal tersebut

ditunjukkan oleh nilai $F_{Hitung} > F_{tabel}$ ($459,897 > 3,09$) dan nilai sig. (0,000) $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi, Pelatihan maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit yang semakin tinggi dan sebaliknya semakin buruk Kompetensi, Pelatihan maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit yang semakin rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,951, artinya pengaruh Kompetensi, Pelatihan secara simultan dengan Kinerja Prajurit sebesar 90,5%, sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Prajurit, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit yang akan semakin baik begitupula sebaliknya semakin buruk Kompetensi maka Kinerja Prajurit akan semakin buruk.

Kompetensi yang dimiliki oleh penerbang tempur TNI sangat penting dalam menentukan keberhasilan operasi gabungan TNI. Kompetensi ini mencakup pengetahuan teknis, keterampilan,

dan kemampuan analitis yang memungkinkan penerbang untuk mengoperasikan pesawat tempur secara efektif dan efisien dalam berbagai kondisi operasi.

Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja penerbang tempur TNI. Kompetensi yang tinggi memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang tepat dan cepat, yang sangat penting dalam operasi militer.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan maka akan berdampak pada Kinerja Prajurit yang akan semakin baik begitupula sebaliknya semakin buruk Pelatihan maka Kinerja Prajurit akan semakin buruk.

Pelatihan yang diberikan kepada penerbang tempur TNI memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja mereka. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga meningkatkan kesiapan mental dan fisik.

Pelatihan yang berkesinambungan dan sesuai dengan kebutuhan operasional memungkinkan penerbang tempur untuk tetap siap dalam berbagai situasi dan kondisi operasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas operasi gabungan TNI.

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI:

Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Prajurit Penerbang Tempur TNI. Kompetensi, Pelatihan secara simultan memberikan pengaruh sebesar 90,5% terhadap Kinerja Prajurit, sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Kombinasi antara kompetensi yang tinggi dan pelatihan yang memadai secara bersama-sama memberikan dampak yang sangat positif terhadap kinerja penerbang tempur TNI. Kedua faktor ini saling melengkapi, di mana pelatihan yang baik membantu meningkatkan dan mengasah kompetensi yang sudah dimiliki.

Penelitian ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal dalam operasi gabungan TNI, perlu ada fokus yang seimbang pada peningkatan kompetensi individu melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Rekomendasi/Saran

Berdasarkan hasil temuan, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dirumuskan saran-saran sebagai berikut:

Peningkatan Program Pelatihan.

Perlu adanya peningkatan dalam program pelatihan penerbang tempur TNI, baik dalam hal frekuensi maupun kualitas. Program pelatihan harus dirancang dengan lebih baik untuk mencerminkan kebutuhan operasional yang nyata dan menantang penerbang untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Selain itu, latihan gabungan antara matra harus lebih sering

dilaksanakan untuk meningkatkan koordinasi dan kerjasama antar angkatan dalam operasi gabungan.

Pengembangan Kompetensi Secara Berkelaanjutan.
Pengembangan kompetensi penerbang tempur harus menjadi prioritas melalui program-program pendidikan dan latihan yang berkelanjutan. Program sertifikasi dan pengembangan profesional berkelanjutan (continuous professional development) dapat diimplementasikan untuk memastikan bahwa setiap penerbang memiliki standar kompetensi yang sama.

Evaluasi dan Pembaruan Kurikulum Pelatihan.

Kurikulum pelatihan harus dievaluasi dan diperbarui secara berkala untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan relevan dengan perkembangan teknologi dan taktik terbaru. Evaluasi kinerja penerbang setelah pelatihan juga perlu dilakukan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan.

Peningkatan Fasilitas dan Alutsista. Terbatasnya jumlah Alutsista yang ada saat ini menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan pelatihan dan operasi gabungan. Oleh karena itu, peningkatan dan modernisasi Alutsista harus menjadi prioritas untuk mendukung pelatihan yang lebih intensif dan realistik.

Penguatan Kolaborasi Antar Matra. Untuk meningkatkan efektivitas operasi gabungan, perlu adanya penguatan kolaborasi dan interoperabilitas antar matra. Pelatihan bersama yang lebih sering antara Angkatan Darat, Laut, dan Udara akan meningkatkan sinergi

dan meminimalisir kendala dalam operasi gabungan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah sani, R., & Rahman, M. (2022). Monograf komunikasi efektif dan hasil belajar (R. R.Rerung (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Jurnal Agora Vol. 1, No. 3.
- Amirudin., & Dirwan.A. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA BINTARA SANDI YUDHA GRUP 3 KOMANDO PASUKAN KHUSUS JAKARTA. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia | Vol.13, No.1 Januari 2024.
- Andrias, B., (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT KOMPI BANTUAN BATALYON ZENI TEMPUR (YONZIPUR) 9/ LANG-LANG BHUANA. JURNAL ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan Vol. 1, No. 2, Juni 2023, Hlm. 61-70.
- Anggi Rosita, E. J. (2022). Overall Equipment Effectiveness (OEE) pada Proses Pengepresan di Pabrik Pengolahan RSS PTPN XII Kebun Kalirejo, Banyuwangi (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Jember).
- Aswin, Angga Erly dan Rahyuda, Agoes Ganesh. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6, No. 15.
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fahrozi, R., Rahmawati, D., Muliani, V., & Saddam, M. (2022). The Influence Of

- Online Customer Review On Trust And Its Implications For Purchasing Decisions On The Tokopedia Marketplace. 9(1), 217–228.
- Faisal, Sanapiah. 2007. Format-Format penelitian Sosial, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Fakhrika andalus, 2014. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di SMK Muhammadiyah Delanggu". Surakarta
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Jantra. 2019. Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Pegawai terhadap Produktivitas Kerja(studi kasus pada pegawai bagian produksi PT. Anugerah Mulia Indobel "Coklat Monggo" Yogyakarta). Universitas Sanata Dharma. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran, Vol.1, No.2, Hal. 45-50.
- Hartomo, N. dan B. Luturlean. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung. Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, ekonomi, & akuntansi)
- Hartono, Welly, dan Merta Kusuma. "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama)." Jurnal Ekombis Review : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 2020: 205-214.
- Hasibuan, H. M. (2008). Manajmen dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendra, H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1-12.
- HIDAYAT, Rahmad; CHANDRA, Teddy; PANJAITAN, Harry P. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA SPBU DI KABUPATEN ROKAN HILIR. Kurs :
- Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis, [S.I.], v. 3, n. 2, p. 142-155, dec. 2018. ISSN 2527-8215.
- Kosdianti Lipia, dan Didi Sunardi. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tanggerang
- Ratri Widya Wulandari (2020) Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Non – Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Bakti Ponorogo "UNMUH Ponorogo"
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Rusvitawati, Devi, Tinik Sugiat, dan Maya Sari Dewi. 2019. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin." JWM (Jurnal Wawasan Manajemen) 7(1):1.
- Saluy, A., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL DI MAKOSEK HANUDNAS I.. Journal of Management and Business Review, 16(1), 87-109. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.15>
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subrata, M. T., Novalino, R. D. A., & Khaerudin, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY KODAM III/SLW. Strategi dan Kampanye Militer (SKM), 5(2).
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi. (2015). Dasar-Dasar Ilmu Semantik. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.
- Sulistiono, A., Riyanto, B., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi Kasus Pada KRI XYZ).

- JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, 8(1), 52-71.
- Sutrisno, S., & Zuhri, M. S. (2019). PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Journal of Dedicators Community*, 3(1), 53–61. <https://doi.org/10.34001/jdc.v3i1.793>
- Syahputra, Muhammad Dedi dan Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, Nomor 2.
- Syahputra, Muhammad Dedi dan Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, Nomor 2.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.