

---

# BUANA KOMUNIKASI

Jurnal Penelitian dan Studi Ilmu Komunikasi  
<http://jurnal.usbykp.ac.id/index.php/buanakomunikasi>

---

## KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERDAMPAK PADA KINERJA TENAGA PENDIDIK DI PUSDIKKOWAD KODIKLAT TNI AD

**Nurhaeni Sikki**

Universitas Sangga Buana  
nurhaeni.sikki@usbykp.ac.id

### **Abstract**

*The results of the path analysis show that competence and motivation have an influence on the performance of teaching staff at the TNI AD Kodiklat Pusdikowad, both directly and indirectly where the direct influence of motivation is greater than the influence of competence on performance. In addition, the results of hypothesis testing show that the competency and motivation variables have an effect on the performance of the teaching staff at the Kodiklat Pusdikowad TNI AD with an F value (0.000) and a contribution of 75.3%. Partially the competency and motivation variables have a significant effect on the performance of teaching staff with t count 0.000.*

**Keywords:** *competence, motivation, performance*

### **Abstrak**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD, baik secara langsung maupun tidak langsung di mana pengaruh langsung motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Selain itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di pusdikowad kodiklat TNI AD dengan nilai F (0.000) dan kontribusi sebesar 75,3%. Secara parsial variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan  $t_{hitung}$  0.000.

**Kata kunci:** kompetensi, motivasi, kinerja

**BUANA  
KOMUNIKASI**

Jurnal Penelitian & Studi  
Ilmu Komunikasi  
Volume 01  
Nomor 02  
Halaman, 110 - 119  
Bandung, Desember 2020

p-ISSN : 2774 - 2342  
e-ISSN : 2774 - 2202

---

Tanggal Masuk :  
**4 Nopember 2020**  
Tanggal Revisi :  
**16 Nopember 2020**  
Tanggal Diterima :  
**20 Nopember 2020**

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dihindari adanya peran sumber daya manusia yang handal dalam menjalankan organisasi tersebut. Oleh karena itu, peran manusia dalam realisasi tujuan organisasi begitu penting. Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dan lembaga yang menghasilkan sumber daya manusia sebagai tahap awalnya membentuk Kodiklat TNI AD (Komando Pembina Doktrin, Pendidikan dan Latihan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat). Kodiklat TNI AD merupakan badan pelaksana pusat TNI AD yang menyelenggarakan doktrin, pendidikan dan latihan bagi TNI AD dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM TNI AD agar mampu menghadapi berbagai tantangan dan kemajuan perkembangan lingkungan strategis, baik nasional, regional maupun global.

Dalam membentuk tentara profesional sesuai Undang - Undang TNI nomor 34 tahun 2004, maka diperlukan tenaga pendidik yang berperan sebagai pendukung dalam suksesnya penyelenggaraan pendidikan kemiliteran. Salah satu di antaranya adalah keberadaan Pusdikowad Kodiklat TNI AD sebagaimana tertuang dalam lampiran keputusan Kasad Nomor : Kep/57/X/2005 mengenai Organisasi dan Tugas Pokok Pusdikowad Kodiklat TNI AD. Pada pasal 2, Pusdikowad bertugas pokok menyelenggarakan Pendidikan Pertama dan Pendidikan Pembentukan serta Pendidikan Pengembangan Spesialisasi Kowad dalam rangka tugas pokok Kodiklat TNI AD. Tenaga pendidik di Pusdikowad memiliki tugas untuk merealisasikan fungsi utamanya sebagai tenaga operasional pendidikan melalui pengkajian dan pengembangan pendidikan. Cakupan kinerja tenaga pendidik meliputi segenap usaha, pekerjaan dan kegiatan baik perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang berkaitan dengan proses belajar dan mengajar ditunjang dengan pengkajian dan pengembangan pendidikan. Tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD dipersiapkan untuk mengemban kinerja tingkat tinggi karena diperlukan untuk mendidik dengan benar setiap calon prajurit TNI AD yang pada saat tertentu diperlukan untuk melindungi pertahanan negara dan bangsa. Tenaga pendidik Pusdikowad Kodiklat TNI AD perlu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Sebab sebagaimana diketahui, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang sekaligus indikator cara berpikir, berperilaku dalam menghadapi situasi untuk waktu yang cukup lama.

Berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan kompetensi tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD yang ditunjukkan dari evaluasi penilaian Prajurit Siswa Dikmaba TNI AD Tahap I Wanita Talenta Tahun Anggaran 2016 berkaitan dengan kompetensi tenaga pendidik dan pelatih sebanyak 43 orang masih terdapat hasil penilaian yang belum memenuhi kriteria dalam penyampaian materi pelajaran di kelas maupun di lapangan berupa bobot nilai dalam kompetensi mengajar.

**Tabel 1. Evaluasi Penilaian Gadik Dikmaba TNI AD Tahap I Wanita Talenta Tahun Anggaran 2016**

No	Tenaga Pendidik (Gadik) & Pelatih	Bobot Nilai Kompetensi Mengajar TA. 2016			
		Sedang	Cukup	Baik	Baik Sekali
1	Perwira	-	4	21	1

No	Tenaga Pendidik (Gadik) & Pelatih	Bobot Nilai Kompetensi Mengajar TA. 2016			
		Sedang	Cukup	Baik	Baik Sekali
2	Bintata	-	1	17	

Sumber : Kepala Tim Tenaga Pendidik Tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik belum memperoleh nilai baik sekali, seperti masih ada tenaga pendidik yang menyampaikan materi tidak sesuai dengan metode pengajaran. Selain kompetensi, kinerja pun erat kaitannya dengan motivasi. Motivasi yang muncul ternyata mampu mempengaruhi kinerja, baik yang muncul dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Hal ini disebabkan motivasi merupakan proses psikologis untuk membangkitkan perilaku dalam mencapai tujuan. Permasalahan motivasi tenaga pendidik dapat dilihat dari data jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh tenaga pendidik tahun 2016 yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik masih kurang diberikan ruang untuk mengembangkan diri oleh atasan dalam peningkatan karir kemiliteran maupun pendidikan.

**Tabel 2. Data Jenis Pelatihan Yang Pernah Diikuti Oleh Tenaga Pendidik Tahun 2016**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Personel	Alokasi	Realisasi	%
1	Komputer	100	100	65	65
2	Kependidikan	100	65	25	38
3	Kepelatihan	100	70	65	86
4	Bahasa Inggris	100	50	45	90

Sumber : Departemen dan Kepala Tim Tenaga Pendidik Tahun 2016

Kurangnya kompetensi dan motivasi tersebut diduga menyebabkan kinerja tenaga pendidik yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Koordinasi Pembina Materi Pelajaran Tahun 2016**

No	Materi Pelajaran	Pembina Materi	Koordinasi
1	Taktik regu	Departemen Pengetahuan Militer	Cukup
2	Peraturan baris berbaris	Departemen Pengetahuan Militer	Cukup
3	Dasar-dasar manajemen	Departemen Pengetahuan Umum	Cukup
4	Pengetahuan dasar teritorial	Departemen Pengetahuan Umum	Baik
5	Etika berbusana	Departemen Teknik Khusus	Cukup

Sumber : Departemen dan Kepala Tim Tenaga Pendidik Tahun 2016

Pada tabel 3 menunjukkan masih terdapat tenaga pendidik yang kurang berkoordinasi dalam pelaksanaan pembelajaran baik di kelas maupun di lapangan dengan pembina materi pelajaran di masing-masing Departemen pada Pusdikowad Kodiklat TNI AD. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis melakukan penelitian tentang kinerja tenaga pendidik

yang terdapat di Pusdikowad Kodiklat TNI AD yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi.

## LITERATUR

### Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Komponen kompetensi terdiri dari tiga bagian yang disingkat KSA (*knowledge, skill and attitude*), yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Oleh karena itu, pengetahuan merupakan hal yang penting karena berhasil tidaknya pelaksanaan tugas mesti diiringi pengetahuan yang cukup. Dengan pengetahuan yang cukup maka akan meningkatkan efisiensi sebuah organisasi karena tugas terlaksana dengan lancar, hemat waktu dan tenaga;
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keterampilan seseorang dapat dilihat dari seberapa baik dalam melaksanakan kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Tentu hal ini dapat ditingkatkan kapasitasnya melalui pelatihan dan pengalaman;
- 3) Sikap (*Attitude*) disebut pula perilaku. Perilaku adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Sikap lebih ditujukan kepada orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.

Karakteristik yang mengindikasikan seseorang memiliki kompetensi, yaitu:

- a. Motif yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan orang yang menyebabkan suatu tindakan. Melalui motif ini, seseorang terdorong, terarahkan dan mampu memilih perilaku apa saja yang mampu memunculkan tindakan tertentu;
- b. Sifat yaitu karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Sebagaimana kecepatan reaksi dan ketajaman seorang pilot, salah satu sifat yang mampu terlihat;
- c. Konsep diri yaitu sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Adapun salah satu bagian dari konsep diri adalah kepercayaan terhadap diri sendiri;
- d. Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks;
- e. Keterampilan yaitu kemampuan mengerjakan tugas secara fisik atau mental tertentu.

Kompetensi dapat dibagi atas dua kategori yaitu “*threshold*” dan “*differentiating*.” Keduanya dapat digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. *Threshold Competencies* adalah karakteristik utama yang berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan membaca dan menulis, kemampuan memahami tugas-tugas, hal ini menjadi dasar seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi kategori ini tidak dapat dijadikan bahan dalam menentukan apakah seseorang tersebut berkinerja tinggi atau

tidak. Adapun “*differentiating competencies*” merupakan faktor - faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah, salah satunya yang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan mampu menetapkan target lebih baik dibandingkan dengan kinerjanya pada tingkat rata-rata. Perbedaan kategori tersebut terdapat pada karakteristik yang terkandung di dalamnya dan kemampuan dalam menilai kinerja suatu pekerjaan, seperti individu dengan motivasi yang tinggi sudah tentu memiliki kinerja yang tinggi karena tujuan yang hendak dicapainya.

## Motivasi

Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*perseverance*) individu menuju pencapaian tujuan. Terdapat dua kategori berkaitan dengan teori motivasi yaitu kategori teori kandungan (*content*) yang membahas kaitan motivasi dengan kebutuhan dan tujuan serta teori proses yang terfokus kepada bagaimana orang berperilaku. Salah satu teori yang termasuk ke dalam kategori teori kandungan (*content*) adalah teori yang dikembangkan oleh McClelland (1976) (dalam As'ad, 1998) dan berfokus kepada tiga kebutuhan yang terdiri dari :

- a) Kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*) berupa dorongan untuk melebihi, mencapai standard dan berusaha keras untuk berhasil;
- b) Kebutuhan berkuasa (*Need for Powerfull*) berupa keinginan untuk memiliki pengaruh, mampu mempengaruhi dan mengendalikan orang lain;
- c) Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*) berupa kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik dengan lingkungan kerja, lebih memiliki motif untuk persahabatan dan kooperatif dibandingkan dengan kompetitif.

Beberapa hal dapat dilakukan untuk memunculkan motivasi dalam meningkatkan kinerja yaitu :

- 1) Kebutuhan (*needs*) menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku;
- 2) Desain pekerjaan (*job design*) adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (pengelolaan ilmiah), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja);
- 3) Kepuasan (*satisfaction*) adalah respon bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya;
- 4) Keadilan (*equity*) adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima;
- 5) Harapan (*expectation*) memiliki pandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai;
- 6) Penetapan tujuan (*goal setting*). Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

## Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya terbatas pada pengertian hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi memiliki makna yang luas, di dalamnya tercakup proses kerja. Penilaian kinerja ditentukan oleh indikator atau indikator kinerja yang menjadi aspek pengukuran kinerja. Terkadang dibedakan pengertian penilaian kinerja (*performance indicator*) dengan pengukuran kinerja (*performance measures*). Penilaian atau indikator kinerja lebih mengedepankan penilaian kualitatif terhadap perilaku yang dapat diamati, sedangkan pengukuran kinerja lebih kepada pengukuran kuantitatif yang tercatat dalam data.

Terdapat empat indikator sebagai tolak ukur penilaian kinerja<sup>[5][9]</sup> yang terdiri dari :

- 1) *Quality of output* (Kualitas) berkaitan dengan kecermatan, kesalahan maupun kerusakan;
- 2) *Quantity of output* (Kuantitas) berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
- 3) *Time at work* (Penggunaan waktu dalam bekerja) berkaitan dengan penggunaan waktu kerja berkaitan seperti tingkat kehadiran, keterlambatan maupun waktu kerja efektif;
- 4) *Cooperation with others* (Berkerja sama dengan yang lain) berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain saat di tempat tugas.

## Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana jawaban sementara ini perlu diuji kebenarannya. Berikut perumusan hipotesis statistik yang akan diuji sebagai berikut :

1. Hipotesis ( $H_0$ ) : Kompetensi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;  
Hipotesis ( $H_1$ ) : Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;
2. Hipotesis ( $H_0$ ) : Motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;  
Hipotesis ( $H_1$ ) : Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;
3. Hipotesis ( $H_0$ ) : Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;
4. Hipotesis ( $H_1$ ) : Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD.

## METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini mengambil populasi seluruh tenaga pendidik yang terdapat di Pusdikowad Kodiklat TNI AD yang berjumlah 100 orang. Adapun rincian berdasarkan kelompok pangkatnya yaitu Perwira (38 orang), Bintara (60 orang), dan Tamtam (2 orang).

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan tipe *simple random sampling*. dan jumlah responden sebanyak 80. Teknik *simple random sampling* merupakan salah satu teknik sampling yang mengambil sampel dari populasi secara acak, tanpa melihat strata sehingga dianggap setiap anggota populasi homogen.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Analisis deskriptif dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD yang menggunakan angket agar diketahui apakah indikator dari masing-masing variabel tersebut berkategori baik, cukup, kurang baik atau tidak baik. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga dapat dikatakan analisis regresi sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Adapun analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada (Sugiyono, 2007: 194).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 4. Interpretasi Nilai Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (melalui)		Total (%)
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
X <sub>1</sub>	0,3698	13,67	-	14,93	28,60
X <sub>2</sub>	0,5779	31,76	14,93	-	46,69
Total Pengaruh					75,30

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 13,67%. Dengan demikian apabila kompetensi tenaga pendidik meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;
2. Terdapat pengaruh motivasi langsung terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 31,76%. Dengan demikian apabila motivasi tenaga pendidik meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;
3. Terdapat pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi tenaga pendidik sebesar 14,93%. Dengan demikian apabila kompetensi tenaga pendidik meningkat disebabkan motivasi, maka akan berpengaruh tidak langsung terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;
4. Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 75,3%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi dan motivasi meningkat secara

bersama-sama maka akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD;

5. Berdasarkan perhitungan menunjukkan pengaruh variabel lain di luar penelitian ini adalah sebesar 4,9%. Dengan demikian pengaruh luar selain dari kompetensi dan motivasi, seperti kepemimpinan, pendidikan, penempatan personel, kompensasi, sarana pra sarana dan lain-lain berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 4,9%.

## 2. Pengujian Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Analisis Output SPSS ver. 16**

Nama Variabel	$\beta$	Standar Error	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	3.011	3.045	0.989	0.326
Kompetensi	0.325	0.071	4.555	0.000
Motivasi	0.673	0.097	6.942	0.000
Koefisien Korelasi (R) = 0.868 <sup>a</sup>				
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) = 0.753				
Adjusted R Square = 0.746				
F <sub>hitung</sub> = 117.289				
Sig. F = 0.000 <sup>a</sup>				

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis output SPSS ver. 16 sebagai berikut:

### 1. Kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Tenaga Pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD

Berdasarkan hasil uji t variabel kompetensi diperoleh signifikansi nilai sig.  $t < \alpha = 0.05$  sehingga variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD. Dalam penelitian ini juga, analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata – rata jawaban item – item pada variabel kompetensi termasuk kategori baik sebesar 83.61%, artinya untuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh tenaga pendidik dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

### 2. Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Tenaga Pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi diperoleh signifikansi nilai sig.  $t < \alpha = 0.05$  sehingga variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD. Dalam penelitian ini juga, analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata – rata jawaban item – item pada variabel motivasi termasuk kategori baik sebesar 83.16% yang artinya untuk kebutuhan berhasil, kebutuhan untuk

mempengaruhi atau menguasai kondisi dan situasi serta kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain yang dimiliki oleh tenaga pendidik dapat meningkatkan kinerja.

### **3. Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.753, nilai signifikansi 0.000<sup>a</sup>, dan F<sub>hitung</sub> sebesar 117.289, dapat diartikan bahwa 75,3% pengaruh perubahan kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD dipengaruhi secara bersama –sama oleh penerapan kompetensi dan motivasi.

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan yang menyatakan bahwa motivasi apabila sudah menjadi energi bagi seseorang yang memiliki kompetensi maka akan mewujudkan menjadi kinerja. Keduanya saling melengkapi, apabila kompetensi ada sedangkan motivasi pada saat yang sama tidak ada maka tidak akan ada output (hasil). Demikian pula sebaliknya, apabila motivasi sudah ada akan tetapi seseorang itu tidak memiliki kompetensi berupa pengetahuan maupun pengalaman, maka akan terwujud hasil yang tidak sempurna karena tidak sesuai harapan. Maka keduanya harus bersatu agar terealisasi kinerja yang akan mewujudkan hasil yang direncanakan oleh organisasi [2].

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, kesimpulan dari artikel adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD, baik secara langsung maupun tidak langsung. Di mana pengaruh langsung motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja disebabkan kompetensi melalui motivasi maupun sebaliknya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung motivasi. Dan variabel lain dari luar selain kompetensi dan motivasi yang disebut variabel residu, seperti kepemimpinan, pendidikan, penempatan personel, kompensasi, sarana dan prasarana, dan lain-lain.
- 2) Berdasarkan hasil data diperoleh variabel kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD. Hal ini dibuktikan dari nilai  $F(0,000) < \alpha = 0,05$  sedangkan besarnya pengaruh variabel dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang diketahui bahwa variabel kompetensi dan motivasi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja tenaga pendidik sebesar 0.753 (75,3%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 3) Secara parsial, variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD. Dibuktikan dengan hasil perhitungan signifikansi t variabel kompetensi sebesar 0.000 atau  $< 0,05$ .
- 4) Secara parsial, variabel motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusdikowad Kodiklat TNI AD. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan signifikansi t variabel motivasi sebesar 0.000 atau  $< 0,05$ .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, Moh, 1998. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset,
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*, Jakarta: Salemba Empat,
- McClelland, David, 1988. *The Achievement Motive*, Irvington Publishers, Inc: New York,
- Miner, JB, 1976 . *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: McGraw, Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia,
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe, 1993. *Competence a Work:Models for Superior Performance*. New York: John Wily & Son, Inc.,
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Indikator Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sugiyono, "Statistika untuk Penelitian", Bandung: CV Alfabeta,
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu*, Bandung: Alfabeta,