

## Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat

Oktasoni Ari Muriyanto<sup>1</sup>, R.M Juddy Prabowo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia, Cimahi

\*oktasoniari\_ditkuad@mn.unjani.ac.id

### Info Artikel

Kompetensi  
Kinerja  
Tenaga Pendidik

### ABSTRACT

*The competence of educators at the Army Finance Directorate Financial Education Center still faces various challenges, especially in the aspects of knowledge, understanding, skills, values, attitudes, and interests. The lack of optimization in this competence can have an impact on the effectiveness of the learning process. Therefore, this study aims to collect data and information from students regarding the extent to which the competence of educators affects their performance at the Army Education and Training Center. The approach used in this study is a quantitative method, with data collection through questionnaires and analysis using simple regression. The research respondents consisted of 39 students currently studying at the Army Education and Training Center. The results showed that there is a positive and significant relationship between the competence of educators and their performance. This means that the higher the competence of educators, the better their performance in the learning process. Therefore, improving the competence of educators, whether through training, skills development, or understanding of teaching materials, is a strategic step to improve the quality of learning at the Pusdikku Ditkuad and the learning outcomes of students.*

### Data Artikel

Diterima 2025-04-03  
Direvisi 2025-06-04  
Dipublikasi 2025-08-01

### ABSTRAK

Kompetensi tenaga pendidik (Gadik) di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat (Pusdikku Ditkuad) masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Kurangnya optimalisasi dalam kompetensi ini dapat berdampak pada efektivitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dari peserta didik mengenai sejauh mana kompetensi tenaga pendidik berpengaruh terhadap kinerja mereka di Pusdikku Ditkuad. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis menggunakan regresi sederhana. Responden penelitian ini terdiri dari 39 siswa yang tengah mengikuti pendidikan di Pusdikku Ditkuad. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi tenaga pendidik dan kinerja mereka. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik, semakin baik pula kinerja yang mereka tampilkan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, baik melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, maupun pemahaman materi ajar, menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di Pusdikku Ditkuad serta hasil belajar peserta didik.

## I. PENDAHULUAN

Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat memiliki tugas menyelenggarakan pendidikan kecabangan Keuangan melalui Pusat Pendidikan Keuangan (Pusdikku) dalam rangka mendukung tugas pokok Ditkuad. Tugas utama Pusdikku adalah: Pertama, Operasional Pendidikan. Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan dibidang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Kedua, Pengkajian dan Pengembangan Pendidikan, meliputi segala usaha pekerjaan dan kegiatan dibidang perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang berkaitan dengan pengkajian dan pengembangan operasi pendidikan. Pusdikku Ditkuad dalam melaksanakan tugas pokoknya menyelenggarakan pendidikan kecabangan keuangan TNI Angkatan Darat, meliputi pendidikan formal kecabangan keuangan yang terdiri dari pendidikan pembentukan, pendidikan pengembangan umum, pendidikan pengembangan spesialisasi dan pendidikan peralihan. Penyelenggaraan pendidikan di Pusdikku Ditkuad tidak terlepas dari komponen pendidikan yang meliputi kurikulum, paket instruksi, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, metode pendidikan, alins/alongins, fasilitas pendidikan, evaluasi dan anggaran yang digunakan untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan secara optimal (Mabesad, Bujukin Gardik, 2013: 4). Salah satu komponen pendidikan adalah tenaga pendidik yang memegang peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Pusdikku Ditkuad.

Tenaga Pendidik TNI AD bertanggung jawab membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai tugas yang diberikan oleh Lemdik. Kewajiban mereka mencakup penyusunan materi ajar, perangkat pengujian, daftar Alins/Alongins, serta buku latihan Serdik. Selain itu, mereka melaksanakan pengajaran dan pelatihan, melakukan evaluasi, serta terus mengembangkan kompetensi dan metode pengajaran, termasuk pemanfaatan e-learning dan e-library. Disiplin, kebugaran jasmani, serta keteladanan juga menjadi aspek yang harus dijaga. Tenaga Pendidik berperan dalam membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan belajar atas permintaan Dansatdik serta membangun komunikasi interaktif dengan peserta didik melalui platform digital yang tersedia.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 Ayat (2), pendidik adalah tenaga profesional yang merencanakan, melaksanakan, menilai pembelajaran, membimbing, melatih, serta melakukan penelitian dan pengabdian, terutama di perguruan tinggi. Dalam lingkungan militer, tenaga pendidik harus mampu mentransfer ilmu sesuai materi yang diajarkan kepada Serdik. Keberhasilan mereka diukur dari perubahan perilaku peserta didik menuju penguasaan yang lebih baik. Sementara itu, Undang-Undang TNI Nomor 34 Tahun 2004 Pasal 2 Huruf (d) menyatakan bahwa jati diri TNI sebagai tentara profesional mencakup aspek terlatih, terdidik, diperlengkapi dengan baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis, serta mengikuti kebijakan negara yang menjunjung demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, dan hukum internasional yang telah diratifikasi.

Kompetensi tenaga pendidik bagaikan fondasi utama dalam dunia pendidikan. Tenaga pendidik yang kompeten adalah kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mendorong proses pembelajaran yang efektif. Keterampilan dan kemampuan peserta didik merupakan hasil langsung dari kualitas kompetensi guru di lingkungan sekolah (Tahajudin et al., 2023). Dengan demikian pembinaan prajurit TNI AD harus dilaksanakan secara serasi dan seimbang, profesional, memiliki semangat juang yang diperlukan organisasi. Pelatihan dan pendidikan yang tinggi tentu akan mendorong kinerja yang lebih baik pula, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Moeheriono (2009) yang mengatakan kompetensi merupakan 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. Alhasil, Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang bercirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2009) kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi” Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan organisasi. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Fenomena kompetensi pada kinerja Gadik di lingkungan Pusdikku Ditkuad dihadapkan dengan latar belakang pendidikan baik formal dan nonformal, masa dinas, dan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi

kinerja Gadik di Pusdikku Ditkuad. Kinerja Gadik di Pusdikku belum sepenuhnya mencapai hasil yang diharapkan. Pemahaman Gadik tentang pengelolaan keuangan satuan harus sesuai dengan aturan standar yang berlaku masih mengalami keterbatasan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Pusdikku Ditkuad adalah memberikan kesempatan mengikuti pelatihan/pendidikan khusus bidang keuangan kepada Gadik. Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan Tni Angkatan Darat”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi

Kompetensi dengan dengan keterampilan/kemampuan yang dimiliki, mengarah pada akibat baik/sangat baik. Tidak semua pegawai yang berwenang secara otomatis berkompeten. Hal ini sebagaimana disebutkan oleh Moeheriono (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan ialah keefektifan kinerja seorang saat bekerja, atau karakteristik dasar seseorang menjadi korelasi karena dampak menggunakan suatu kriteria yang bersifat kausal, sifat yang mendasari seseorang atau kinerja yang sangat baik atau luar biasa pada kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka (Sedarmayanti, 2017).

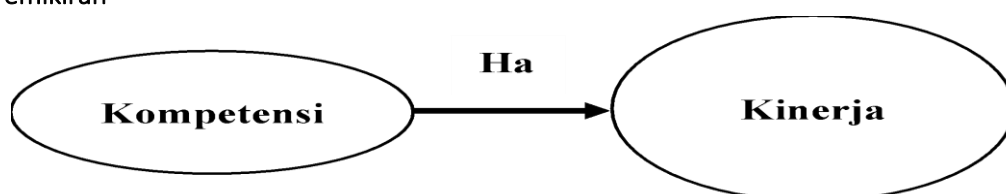
### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Sudarmanto, 2011). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014).

### Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Terlihat adanya hubungan erat antara kompetensi dengan kinerja. menurut Prihadi (2004) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Demikian pula bila motivasi kerja pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja. Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja (Tsauri, 2014).

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- Hipotesis : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat.

### III. METODE PENELITIAN

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2018:224). Pada penelitian terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (terdiri dari kuisisioner dan dokumentasi). Kegiatan penelitian kepustakaan mencakup pengumpulan data-data sekunder yang berkaitan dengan penelitian terdahulu dan berasal dari berbagai buku, jurnal ilmiah, literatur, serta publikasi lain yang dapat dijadikan sebagai sumber penelitian. Lebih lanjut, Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara langsung mendatangi objek penelitian untuk mendapatkan data-data primer. Pada penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kompetensi (X) dan variabel kinerja (Y). Kemudian, Dokumentasi mencakup kegiatan analisis dokumen jumlah dan profil pegawai dan struktur organisasi dari Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat.

#### Teknik Penentuan Responden

Populasi adalah jumlah total orang yang tinggal di wilayah tertentu dalam periode waktu tertentu. Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah Peserta Didik yang sedang melaksanakan Pendidikan di Pusdikku Ditkuad. Seluruh unit populasi dijadikan responden yaitu sejumlah 39 orang. Pada penelitian ini, yang akan menjadi responden adalah keseluruhan populasi penelitian yaitu sebanyak 39 responden.

#### Operasionalisasi Variabel

**Tabel 1.**  
**Operasionalisasi Variabel Berskala Interval**

| KONSEP VARIABEL                                                                                                                                                                                                                            | SUB VARIABEL | INDIKATOR                                                                                                                   | SKALA    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Kompetensi</b><br>Kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan yang dipersyaratkan | Pengetahuan  | 1. Kesesuaian menyelesaikan tugas dengan keahlian<br>2. Kemandirian dalam bekerja                                           | Interval |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Pemahaman    | 1. Kemampuan pemahaman Materi                                                                                               | Interval |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Keterampilan | 1. Interaksi Belajar<br>2. Tingkat Pengalaman<br>3. Efektifitas penggunaan sarana                                           | Interval |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Nilai        | 1. Standar kerja membantu mengurangi kesalahan<br>2. Sistematisasi proses                                                   | Interval |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Sikap        | 1. Kemampuan menjunjung etika<br>2. Rasa percaya diri<br>3. Kemampuan menerima kritik dan saran<br>4. Patuh terhadap aturan | Interval |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Minat        | 1. Rasa antusias<br>2. Kemampuan melakukan inovasi                                                                          | Interval |
| <b>Kinerja</b><br>Kinerja adalah hasil kerja gadik dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan inisiatif untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi                                                          | Kuantitas    | 1. Waktu dalam bekerja<br>2. Pencapaian target                                                                              | Interval |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Kualitas     | 1. Kemampuan pemberian materi<br>2. Peningkatan pemahaman                                                                   | Interval |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Kerjasama    | 1. Jalinan kerjasama dengan rekan kerja                                                                                     | Interval |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Inisiatif    | 1. Kreatifitas<br>2. Inovasi<br>3. Sarana dan prasarana sesuai fungsinya                                                    | Interval |

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel penelitian untuk diketahui hubungannya, yaitu satu variabel bebas atau independen yaitu kompetensi, serta satu variabel terikat atau dependen yaitu kinerja.

## Metode Analisis Data

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Sementara itu, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah ke-1 dan ke-2 menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan melakukan perhitungan rata-rata total pada setiap jawaban responden yang disesuaikan dengan interval pada tabel 2 tersebut dapat dibuat kriteria sikap responden pada masing-masing variabel.

**Tabel 2.**  
**Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Kompetensi dan Kinerja**

| INTERVAL    | KRITERIA KOMPETENSI | KRITERIA KINERJA    |
|-------------|---------------------|---------------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Lemah        | Sangat Tidak Sesuai |
| 1,81 – 2,60 | Lemah               | Tidak Sesuai        |
| 2,61 – 3,40 | Cukup               | Cukup               |
| 3,41 – 4,20 | Baik                | Sesuai              |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik         | Sangat Sesuai       |

Analisis data yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah ke-3 yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi. Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja tenaga pendidik dilihat dari nilai *b* untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel kinerja tenaga pendidik, jika ada peningkatan satu satuan variabel kompetensi. Sedangkan untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk mengukur seberapa besar atau seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, pengujian dilakukan dengan uji t. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y) secara individual dengan membandingkan antara *thitung* dengan *ttabel*. Tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 5% dengan *degree of freedom* atau derajat kebebasan  $dk = (n-k-1)$  di mana *n* adalah jumlah responden. Keputusan menolak atau menerima  $H_0$  ditentukan dengan membandingkan nilai *thitung* dan *ttabel*. Jika *thitung* > *ttabel*, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika *thitung* ≤ *ttabel*, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Tenaga Pendidik pada Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat

Berdasarkan tabel 3 dapat terlihat bahwa nilai rata-rata pada setiap sub variabel pada variabel kompetensi cukup bervariasi. Nilai rata-rata tertinggi ada pada sub variabel sikap dan nilai rata-rata terendah ada pada sub variabel minat. Kemudian total rata-rata setiap sub variabel kompetensi tenaga pendidik pada Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat, secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,68. Rata-rata kompetensi termasuk ke dalam kriteria taraf baik dari kriteria maksimal sangat baik.

**Tabel 3.**  
**Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kompetensi**

| SUB VARIABEL                                                                 | TOTAL RATA- RATA | KRITERIA |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|
| Pengetahuan                                                                  | 3,61             | Baik     |
| Pemahaman                                                                    | 3,77             | Baik     |
| Keterampilan                                                                 | 3,62             | Baik     |
| Nilai                                                                        | 3,48             | Baik     |
| Sikap                                                                        | 4,07             | Baik     |
| Minat                                                                        | 3,52             | Baik     |
| TOTAL RATA-RATA = $\frac{3,61 + 3,77 + 3,62 + 3,48 + 4,07 + 3,52}{6} = 3,68$ |                  |          |
| KRITERIA = BAIK                                                              |                  |          |

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025.

**Tanggapan Mengenai Kinerja Tenaga Pendidik pada Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat**

**Tabel 4.**  
**Total Rata-Rata Tanggapan Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja**

| SUB VARIABEL                                           | TOTAL RATA- RATA | KRITERIA |
|--------------------------------------------------------|------------------|----------|
| Kuantitas                                              | 3.43             | Sesuai   |
| Kualitas                                               | 3.23             | Sesuai   |
| Kerjasama                                              | 3.90             | Sesuai   |
| Inisiatif                                              | 3.38             | Sesuai   |
| TOTAL RATA-RATA = $(3,43 + 3,23 + 3,90 + 3,38) = 3,46$ |                  |          |
| KRITERIA = SESUAI                                      |                  |          |

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025.

Berdasarkan Tabel 4 di atas setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kinerja pada tenaga pendidik pada Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat memiliki rata-rata 3,46 termasuk dalam kriteria sesuai dari kriteria maksimal sangat sesuai.

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Pusat Pelatihan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat**

Analisis regresi sederhana antara variabel X dan variabel Y digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa pengaruh variabel X (kompetensi) terhadap Y (kinerja) dapat terlihat bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik maka akan semakin meningkat pula kinerja tenaga pendidik tersebut di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**

| VARIABEL                    | Unstandardized Coefficients |
|-----------------------------|-----------------------------|
|                             | B                           |
| Constant                    | -1,064                      |
| Kompetensi                  | 1,243                       |
| Dependen Variabel : Kinerja |                             |

Sumber: Hasil Perhitungan olah Data SPSS Versi 25, 2025.

Selain melakukan uji parsial, penelitian ini juga mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menentukan variasi nilai pada variabel dependen. Berdasarkan tabel 6. maka didapatkan hasil  $R^2$  sebesar 0,839 artinya variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat sebesar 83,9%.

Berdasarkan pada bagian sebelumnya. maka kompetensi mempengaruhi kinerja tenaga pendidik di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat dengan tingkat **pengaruh tinggi sekali**. Sedangkan 16,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 6.**

**Hasil Koefisien Determinasi**

| <i>Model Summary</i>                                          |                    |                 |                          |                                   |
|---------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i>                                                  | <i>R</i>           | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1                                                             | 0,916 <sup>a</sup> | 0,839           | 0,835                    | 3.18563                           |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin |                    |                 |                          |                                   |

Sumber: Hasil Perhitungan olah Data SPSS Versi 25, 2025.

### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui signifikansi pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai sig untuk pengaruh X (Kompetensi) terhadap Y (kinerja tenaga pendidik) sebesar 0,000. Jika menggunakan konsep ttabel dan thitung untuk menguji signifikansi maka harus ditentukan terlebih dahulu nilai dk untuk menentukan ttabel. Jadi dk yang digunakan adalah  $39 - 1 - 1 = 37$  dan alpha sebesar 5%, maka ttabel 2,02619 didapat dari tabel t, sementara thitung dari output SPSS dari tabel 4.15 sebesar 13,901 (thitung). Maka thitung  $13,901 > \text{ttabel } 2,02619$ . Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7.**

**Hasil Uji Parsial Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

| Variabel | thitung | ttabel  | Sig.  | Prob. | Keterangan |
|----------|---------|---------|-------|-------|------------|
| X1       | 13,901  | 2,02619 | 0,000 | 0,05  | Signifikan |

Sumber : Hasil Output Program SPSS Versi 25, Diolah Kembali, 2025.

Berdasarkan tabel 4.15. nilai thitung pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar  $13,901 > 2,02619$  (ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menggambarkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya secara statistik kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat, dapat disimpulkan bahwa Tanggapan responden terhadap kompetensi pada tenaga pendidik di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat termasuk ke dalam kriteria baik, dengan sub variabel terendah nilai. Sementara itu sub variabel tertinggi adalah terkait sikap tenaga pendidik. Kemudian, .Kinerja tenaga pendidik di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat menurut persepsi peserta didik termasuk ke dalam kriteria baik, dengan sub variabel terendah adalah kualitas. Sementara itu, sub variabel tertinggi adalah kerjasama tenaga pendidik dengan peserta didik maupun dengan sesama tenaga pendidik. Lebih lanjut, Kompetensi tenaga pendidik berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik di Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran strategis yang dapat dipertimbangkan oleh Pusat Pendidikan Keuangan Direktorat Keuangan TNI Angkatan Darat dalam merumuskan kebijakan terkait kompetensi dan kinerja tenaga pendidik. Pertama, diperlukan strategi pembelajaran melalui pelatihan, workshop, seminar, serta penyediaan mentoring dan coaching bagi tenaga pendidik. Kedua, pengembangan karir yang mencakup promosi, penghargaan, dan

peningkatan kepemimpinan perlu diperhatikan untuk mendorong motivasi kerja. Ketiga, pemanfaatan teknologi, bahan ajar digital, serta sistem informasi harus dioptimalkan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pembelajaran. Terakhir, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan teori-teori terbaru guna memperkaya wawasan mengenai pembinaan disiplin, motivasi kerja, dan kinerja tenaga pendidik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prihadi, S. (2004). Kinerja, Aspek Pengukuran. Jakarta : PT. Gramedia
- Sedarmayanti.(2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV MandarMaju.
- Sudarmanto,2011. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Premadamedia Group.
- Tahajudin, D., Atikah, C., & Nulhakim, L. (2023). Efektivitas Media Audio Visual Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas V SD Negeri Montor 1 Kab. Pandeglang. JTPPM (Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran): Edutech and Intructional Research Journal, 9(2).
- Tsauri, S. (2014). Manajemen kinerja performance management. Sofyan Tsauri.