

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN INDIVIDUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SPN BATUA SULAWESI SELATAN

Mahmud*
Hasmin*
Gunawan*

***Abstract :** The purpose of this study was to (1) analyze the simultaneous effect of competence, individual commitment and motivation on the performance of teachers in the State Police School Batua South Sulawesi Regional Police, and (2) determine which variables are the dominant influence on the educators performance in the State Police School Batua Police South Sulawesi. The data used are primary data and secondary data. The population in this study were students, structural, and educators with a total of as many as 67 people in the State Police School Batua South Sulawesi Police. The sampling method in this study using purposive sampling method that is selected based on certain considerations. Data collected through observation, questionnaire, and documentation. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression using SPSS version 22. The results showed that either simultaneously or in partial, competence, individual commitment, and motivation positive and significant impact on the performance of teachers in the State Police School Batua South Sulawesi Police. Of the three independent variables were significant, it appeared variable competence of the dominant influence in improving the educators performance in the State Police School Batua South Sulawesi Police.*

***Keyword:** Competence, individual commitment, motivation, dan educators performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset paling utama yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus didayagunakan semaksimal mungkin sehingga menjadi unsur pembangunan bukan malah sebaliknya menjadi unsur perusak organisasi. Dengan demikian, peranan manajemen sumber daya manusia memiliki dua sasaran yang akan dicapai yaitu tujuan manusia di dalam organisasi dan tujuan organisasi itu sendiri, dimana keduanya harus dicapai secara berimbang.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja, produktifitas dan pencapaian tujuan organisasi, termasuk Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan (disingkat SPN Batua Polda Sulsel). Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan mengemban visi adalah mewujudkan dan menyiapkan

personel Polri dalam jajaran Polda Sulsel yang memiliki jati diri, integritas moral, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi Kepolisian secara profesional dan proporsional sesuai dinamika sosial masyarakat Sulsel dengan di dukung jasmani yang samapta.

Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan juga mengemban misi, yaitu: 1) Menyelenggarakan pendidikan pembentukan Brigadir Polri dalam mendukung kekuatan operasional Polri; 2) Melaksanakan pelatihan Brigadir Polri dalam jajaran Polda Sulsel dalam rangka mendukung kesiapan operasionalisasi fungsi teknis Kepolisian. 3) Menyelenggarakan pendidikan kejuruan dasar Brigadir fungsi teknis Kepolisian dalam jajaran Polda Sulsel guna mendukung kesiapan operasionalisasi di lapangan.; 4) Melaksanakan program pendidikan dan pelatihan Polri dan non Polri lainnya sesuai kebijakan Kapolda

Sulsel. 5) Melaksanakan kajian-kajian dan pengembangan-pengembangan mengenai penataan kelembagaan dan 10 (sepuluh) komponen pendidikan guna mewujudkan organisasi yang berbasis kinerja yang mampu menjadi pusat pendidikan dan pelatihan Polri

Berdasarkan Perkap 22 tahun 2010 tanggal 28 September 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Polda, SPN Batua Polda Sulsel sebagai unsur pelaksana Lembaga Pendidikan Polri mengemban tugas melaksanakan Program Pendidikan Pembentukan Bintara Polri serta bidang pelatihan pengembangan, bidang administrasi personel, keuangan, logistik, provos dan teknologi informasi/komputer, diklat pra-jabatan CPNS Polri gol II, dan Pendidikan Perwira Sumber Alih Golongan (SAG).

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas tersebut, SPN Batua Polda Sulsel menyelenggarakan:

1. Perencanaan dan pengadministrasian umum, penatausahaan urusan dalam, pengurusan personil dan sarpras, serta pelayanan keuangan di lingkungan SPN;
2. Pelayanan umum antara lain pelayanan markas, manage, kesehatan dan pemeliharaan sarana prasarana dalam lingkungan SPN;
3. Penyiapan dan pelaksanaan pendidikan serta pengajaran, yang meliputi perencanaan, pengadministrasian, pelaksanaan dan pengendalian pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan kepribadian dan pengasuhan siswa dalam rangka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan pengajaran dan pelatihan, serta penyiapan rencana pengajaran dan pelatihan dalam bentuk Tugas Instruksional Umum (TIU) dan Tugas Instruksional Khusus (TIK) operasional pendidikan;
6. Pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan SPN.

Pelaksanaan tugas dan fungsi SPN

Batua Polda Sulsel tentu tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, SPN Batua Polda Sulsel terus berupaya untuk mewujudkan melalui peningkatan kinerja tenaga pendidik yang harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Hasil survei dari keenambelas negara yakni India, Mesir, Bosewana, Thailand, Chile, El Salvador, Kolombia, Meksiko, Brasil, Argentina, Peru, Ungada, Hongaria, Iran, dan Bolivia menunjukkan guru atau tenaga pendidik adalah faktor dominan yang menjadi penentu keberhasilan pendidikan. Secara lengkap keberhasilan ditentukan oleh empat faktor yaitu: guru 34%, sarana pendidikan 26%, manajemen 22%, waktu belajar 18% (Saud, 2009:2).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara simultan variabel kompetensi, komitmen individual, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan ?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan ?
3. Apakah komitmen individual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan ?
4. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan ?
5. Variabel manakah berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas,

maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis secara simultan pengaruh kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.
3. Menganalisis pengaruh komitmen individual terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.
5. Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.

TINJUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kompetensi

Kompetensi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris *competence* yang berarti *kecakapan*, dan *kemampuan*. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* “kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan/memutuskan sesuatu hal (Depdiknas, 2001)

Menurut Nawawi (2007:168), kompetensi merupakan kemampuan kerja yang memiliki 3 (tiga) kriteria yaitu: 1) Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan sebagai tugas pokok; 2) Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan dan menilai hasilnya dengan menggunakan alat melalui kegiatan kerjasama; dan 3) Kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektifitas, dan produktivitas.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) bahwa kompetensi guru

(tenaga pendidik) meliputi *kompetensi pedagogik*, *kompetensi kepribadian*, *kompetensi sosial*, dan *kompetensi profesional* yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Akba (2000:9) mengemukakan kompetensi pengelolaan pembelajaran dapat dilihat dari kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

b. Kompetensi Kepribadian

Tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang tenaga pendidik akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didiknya maupun masyarakat, sehingga tenaga pendidik akan tampil sebagai sosok yang patut *digugu* (ditaati nasehat/ucapan/perintah) dan *ditiru* (dicontoh sikap dan perilakunya).

c. Kompetensi kepribadian menuntut seorang tenaga pendidik untuk mampu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa; menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri serta menjunjung tinggi kode etik profesi guru (Depdiknas, 2008)..

d. Kompetensi Sosial

Tenaga pendidik yang efektif adalah tenaga pendidik yang mampu membawa peserta didiknya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar merupakan perwujudan

interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

e. Kompetensi profesional

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan untuk mewujudkan dirinya sebagai tenaga pendidik profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sesama tenaga pendidik lainnya.

Komitmen Individual

Komitmen individual kerja merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Sebagai sikap, komitmen individual paling sering didefinisikan sebagai: 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan 3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Mowday, 1992:101 dalam Martoyo, 2007: 82)

Motivasi

Menurut Rivai (2008:456), sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu: 1) kemungkinan untuk berkembang; 2) jenis pekerjaan; dan 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja. Lebih lanjut dikemukakan pula bahwa ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, antara lain: rasa aman dalam bekerja,

mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil. Dengan melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan, dan bangga terhadap pekerjaan

Kinerja

Kinerja tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar sangat dipengaruhi kemampuan yang dimilikinya, di samping faktor lingkungan kerjanya. Pendapat yang sama juga dikemukakan Kast & Rosenzweig (1995) dalam Wursanto (2004:68), kinerja sama dengan prestasi dengan menyetengahkan teori prestasi (prestasi = kesanggupan, usaha dan kesempatan). Jadi, prestasi adalah fungsi dan kesanggupan, usaha dan kesempatan. Dengan kata lain, ada kesanggupan dan usaha tanpa kesempatan maka prestasi tidak dapat dicapai, ada kesanggupan dan kesempatan namun apabila tidak ada usaha prestasi juga tidak tercapai, sehingga untuk mencapai prestasi ketiga unsure tersebut harus ada

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi atau *universe* yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa, struktural, dan tenaga pendidik jumlah keseluruhan sebanyak 67 orang di Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.

Sampel

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2004:37), *purposive sampling* adalah pemilihan sampel yang

bersifat tidak acak, di mana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* dalam penelitian ini yaitu siswa, struktural, dan tenaga pendidik, jumlah keseluruhan sebanyak 67 orang.

Rancangan Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara utuh tentang kegiatan tenaga pendidik terkait dengan kompetensi, komitmen individual, dan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai sesuai temuan di lapangan.
2. Analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh kompetensi, komitmen individual dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2004 : 212) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y = Kinerja tenaga pendidik

X₁ = Kompetensi

X₂ = Komitmen individual

X₃ = Motivasi

b₀ = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien regresi

e = Standar error.

Uji Hipotesis

a. Uji R dan R²

Koefisien korelasi R menunjukkan besar kecilnya keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai R² menunjukkan koefisien determinasi yaitu mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

b. Uji-F (uji serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara

variabel bebas (X₁, X₂, dan X₃) secara serempak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

c. Uji-t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X₁, X₂, dan X₃) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5 %.

Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

Jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan menggunakan korelasi bivariate. Menurut Sugiyono (2004:271), apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan dianggap valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh sampel Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan berjumlah 67 orang yang diperoleh melalui kuesioner.

Berikut ini akan dideskripsikan identitas responden meliputi: jenis kelamin, tingkat umur, dan tingkat pendidikan, dan masa kerja. Pengungkapan identitas responden semata dimaksudkan untuk menggambarkan berbagai karakteristik responden yang sempat terjaring dalam penelitian ini. Adapun penyebaran responden berdasarkan karakteristik responden, diuraikan berikut ini.

Jenis Kelamin

Jenis kelamin atau gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Jacobson, 2000:35). Jadi, jenis kelamin diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan Kota Makassar, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	53	79.10
Perempuan	14	20.90
Jumlah	67	100,00

Sumber: Data Primer Tahun 2016 (Lampiran 3)

Tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan menurut jenis kelamin yang memiliki jumlah paling banyak adalah laki-laki sebanyak 53 orang (79,1%), sedangkan perempuan lebih sedikit sebanyak 14 orang (29,9%). Hal ini berarti responden pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan pada umumnya lebih banyak laki-laki dibanding dengan perempuan.

Tingkat Umur

Usia sangat menentukan tingkat

kinerja pada sebuah organisasi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab karyawan yang tentunya memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Adapun tingkat umur responden yang terkecil adalah 19 tahun dan terbesar adalah 22 tahun.

Adapun karakteristik responden menurut tingkat umur pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Umur

Tingkat Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
19 – 26	40	59,70
27 – 34	12	17,91
35 – 41	8	11,94
42 – 51	7	10,45
Jumlah	67	100,00

Sumber: Data Primer Tahun 2015 (Lampiran 3)

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan bahwa tingkat umur yang menempati proporsi terbesar adalah tingkat umur 19-26 tahun sebanyak 40 orang (59,70%), kemudian diikuti tingkat umur 27-34 tahun sebanyak 12 orang (17,91%), tingkat umur 35-41 tahun sebanyak 8 orang (11,94%). Sedangkan dengan proporsi terkecil adalah tingkat umur 42-51 tahun sebanyak 7 orang (10,45%). Hal ini berarti responden pada umumnya memiliki tingkat umur produktif yang diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuninya dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal tersebut akan membentuk cara berpikir dan bertindak terutama dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun karakteristik responden

menurut tingkat pendidikan responden pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldasulawesi Selatan, dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	50	74,63
S1	12	17,91
S2	5	7,46
Jumlah	67	100,00

Sumber: Data Primer Tahun 2016 (Lampiran 3)

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang menempati proporsi tertinggi adalah SLTA sebanyak 50 orang (74,63%), kemudian diikuti tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang (17,91%). Sedangkan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang (7,46%). Hal ini berarti tingkat pendidikan responden cukup memadai.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan mendeskripsikan jawaban responden dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu: kompetensi (X_1), komitmen individual (X_2), dan motivasi (X_3), dan satu variabel terikat yaitu kinerja tenaga pendidik (Y).

Adapun deskripsi setiap variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

Kinerja tenaga pendidik adalah proses dari hasil kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya. Indikator

pengukuran yang digunakan adalah: (1) perencanaan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) evaluasi pembelajaran; (4) komunikasi; dan (5) kerjasama.

Adapun distribusi frekuensi variabel kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldasulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Tenaga Pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldasulawesi Selatan

Indikator	Frekuensi Jawaban (orang)					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1. Perencanaan pembelajaran	0	0	3 (4,5)	17 (25,4)	47 (70,1)	4,66
2. Pelaksanaan pembelajaran	0	0	5 (7,5)	21 (31,3)	41 (61,2)	4,54
3. Evaluasi pembelajaran	0	0	6 (9)	28 (41,8)	33 (49,3)	4,40
4. Komunikasi	0	0	8 (11,9)	42 (62,7)	17 (25,4)	4,13
5. Kerjasama	0	0	3 (4,5)	31 (46,3)	33 (49,3)	4,45

Sumber: Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016 (Lampiran 4)

Keterangan: STS = Sangat tidak setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

SS = Sangat setuju

CS = Cukup setuju

Tabel 5 menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldasulawesi Selatan adalah indikator perencanaan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,66, kemudian diikuti indikator pelaksanaan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,54, kemudian indikator kerjasama sesama rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,40, dan indikator evaluasi pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,40. Sedangkan indikator komunikasi dengan nilai rata-rata 4,13 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kinerja tenaga pendidik, sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldasulawesi Selatan dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Kompetensi (X₁)

Kompetensi adalah kesanggupan tenaga pendidik untuk melaksanakan seluruh tugas dengan baik dan efektif. Indikator yang digunakan adalah: (1) wawasan berpikir yang luas; (2) pengetahuan formal yang memadai; (3) keterampilan dalam bekerja; (4) pengalaman kerja yang cukup.

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel kompetensi pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kompetensi pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan

Indikator	Frekuensi Jawaban (orang)					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1. Wawasan berpikir yang luas	0	0	5 (7,5)	15 (22,4)	47 (70,1)	4,63
2. Pengetahuan formal yang memadai	0	0	5 (7,5)	19 (28,4)	43 (64,2)	4,57
3. Keterampilan dalam bekerja	0	0	8 (11,9)	23 (34,3)	36 (53,7)	4,42
4. Pengalaman kerja yang cukup	0	0	3 (4,5)	16 (23,9)	48 (71,6)	4,67

Sumber: Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016 (Lampiran 4)

Keterangan: STS = Sangat tidak setuju
S = Setuju

TS = Tidak setuju

SS = Sangat setuju

CS = Cukup setuju

Tabel 6 menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk kompetensi pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan adalah indikator pengalaman kerja yang cukup dengan nilai rata-rata 4,67, kemudian diikuti indikator wawasan berpikir yang luas dengan nilai rata-rata 4,63, dan indikator pengetahuan formal yang memadai dengan nilai rata-rata 4,57. Sedangkan indikator keterampilan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,42 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk kompetensi, sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan guna

mendukung kompetensi dalam menunjang peningkatan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi.

Komitmen individual (X₂)

Komitmen individual adalah keinginan tenaga pendidik untuk tetap bekerja dan bersedia melakukan usaha sebaik mungkin bagi pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang digunakan adalah: (1) kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan; (2) memiliki kesetiaan atau loyalitas dalam bekerja; (3) memiliki tanggungjawab dalam bekerja; dan (4) menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan atasan.

Adapun distribusi frekuensi variabel komitmen individual pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Komitmen individual pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan

Indikator	Frekuensi Jawaban (orang)					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1. Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	6 (8,2)	21 (28,8)	46 (63)	4,55
2. Memiliki kesetiaan atau loyalitas dalam bekerja	0	0	7 (9,6)	22 (30,1)	44 (60,3)	4,51
3. Memiliki tanggung jawab dalam bekerja	0	0	11 (15,1)	24 (32,9)	38 (52,1)	4,37
4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan atasan	0	0	13 (17,8)	24 (32,9)	36 (49,3)	4,31

Sumber: Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016 (Lampiran 4)

Keterangan: STS = Sangat tidak setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

SS = Sangat setuju

CS = Cukup setuju

Tabel 7 menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel komitmen individual pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan

adalah indikator Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,55, kemudian diikuti indikator memiliki kesetiaan atau loyalitas dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,51, dan indikator memiliki tanggung jawab dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,37. Sedangkan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan atasan dengan nilai rata-rata 4,31 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel komitmen individual, sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan guna mendukung komitmen individual dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.

Motivasi (X₃)

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Indikator yang digunakan adalah: (1) pemenuhan kebutuhan fisiologis, (2) pemenuhan kebutuhan rasa aman, (3) pemenuhan kebutuhan sosial, (4) pemenuhan kebutuhan penghargaan, dan (5) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Adapun distribusi frekuensi variabel motivasi responden pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Motivasi pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan

Indikator	Frekuensi Jawaban (orang)					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1. Pemenuhan kebutuhan fisiologis	0	0	0	21 (31,3)	46 (68,7)	4,69
2. Pemenuhan kebutuhan rasa aman	0	0	0	20 (29,9)	47 (70,1)	4,70
3. Pemenuhan kebutuhan sosial	0	0	1 (1,5)	25 (37,3)	41 (61,2)	4,60
4. Pemenuhan kebutuhan akan penghargaan	0	0	6 (9,0)	23 (34,3)	38 (56,7)	4,48
5. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri	0	0	6 (9,0)	19 (28,4)	42 (62,7)	4,54

Sumber: Data Primer Setelah Diolah Tahun

2016 (Lampiran 4)

Tabel 8 menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk motivasi pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan adalah indikator pemenuhan kebutuhan rasa aman dengan nilai rata-rata 4,70, kemudian diikuti indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis dengan nilai rata-rata 4,69, selanjutnya indikator pemenuhan kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata 4,60, dan indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai rata-rata 4,54. Sedangkan indikator pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dengan nilai rata-rata 4,48 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi, sehingga indikator tersebut perlu terus ditingkatkan agar motivasi mampu mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrumen yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

Menurut Sugiyono (2007:233), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r-tabel, jika r hitung > nilai kritis r-tabel *product moment* maka instrumen dinyatakan valid atau item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sahih).

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	Corrected Item-Total Correlation	r-Product Moment atau r-tabel (n = 67; α 0,05)	Ket
Kinerja tenaga pendidik 1	0,737	0,244	Valid
Kinerja tenaga pendidik 2	0,752	0,244	Valid
Kinerja tenaga pendidik 3	0,842	0,244	Valid
Kinerja tenaga pendidik 4	0,665	0,244	Valid
Kinerja tenaga pendidik 5	0,660	0,244	Valid
Kompetensi 1	0,750	0,244	Valid
Kompetensi 2	0,763	0,244	Valid
Kompetensi 3	0,907	0,244	Valid
Kompetensi 4	0,804	0,244	Valid
Komitmen individual 1	0,755	0,244	Valid
Komitmen individual 2	0,735	0,244	Valid
Komitmen individual 3	0,745	0,244	Valid
Komitmen individual 4	0,868	0,244	Valid
Motivasi 1	0,805	0,244	Valid
Motivasi 2	0,732	0,244	Valid
Motivasi 3	0,748	0,244	Valid
Motivasi 4	0,793	0,244	Valid
Motivasi 5	0,748	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016 (Lampiran 4)

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari keseluruhan indikator penelitian berada antara 0,660 sampai 0,907, dimana nilai r hitung > nilai r tabel, untuk n = 67 pada taraf α 0,05 diperoleh r tabel = 0,244. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner penelitian adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja tenaga pendidik diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) berada antara 0,660 – 0,842 atau r hitung > r tabel 0,244. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja tenaga pendidik yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kompetensi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,750 – 0,907 atau r hitung > r tabel 0,244. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel komitmen individual diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,735 – 0,868 atau r hitung > r tabel 0,244. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel komitmen individual yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel motivasi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) berada antara 0,732 – 0,793 atau r hitung > r tabel 0,244. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama pula. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika, r hitung > nilai kritis r-tabel *Product Moment* maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r-Product Moment atau r-tabel (n = 67; α 0,05)	Keterangan
Kinerja tenaga pendidik 1	0,963	0,244	Reliabel
Kinerja tenaga pendidik 2	0,963	0,244	Reliabel
Kinerja tenaga pendidik 3	0,962	0,244	Reliabel
Kinerja tenaga pendidik 4	0,964	0,244	Reliabel
Kinerja tenaga pendidik 5	0,964	0,244	Reliabel
Kompetensi 1	0,963	0,244	Reliabel
Kompetensi 2	0,963	0,244	Reliabel
Kompetensi 3	0,960	0,244	Reliabel
Kompetensi 4	0,962	0,244	Reliabel
Komitmen individual 1	0,963	0,244	Reliabel
Komitmen individual 2	0,963	0,244	Reliabel
Komitmen individual 3	0,963	0,244	Reliabel
Komitmen individual 4	0,961	0,244	Reliabel
Motivasi 1	0,963	0,244	Reliabel
Motivasi 2	0,963	0,244	Reliabel
Motivasi 3	0,963	0,244	Reliabel
Motivasi 4	0,962	0,244	Reliabel
Motivasi 5	0,963	0,244	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Tahun 2016 (Lampiran 4)

Hasil analisis uji reliabilitas pada Tabel 10, diperoleh nilai *Cronbach's alpha* (r hitung) dari keseluruhan indikator penelitian berada antara 0,960 sampai 0,964, di mana nilai r hitung > nilai r tabel 0,244. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh variabel kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kinerja tenaga pendidik diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) 0,962 – 0,964 atau r hitung > r tabel = 0,244, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja tenaga pendidik yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menunjukkan arti ganda

sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kompetensi diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) 0,960 sampai 0,963 atau r hitung > r tabel = 0,244, berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi adalah reliabel (handal). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel kompetensi pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel komitmen individual diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) 0,961 sampai 0,963 atau r hitung r tabel = 0,244, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel komitmen individual yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel komitmen individual pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel motivasi diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) 0,962 – 0,963 atau r hitung > r tabel = 0,244, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel motivasi pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan.

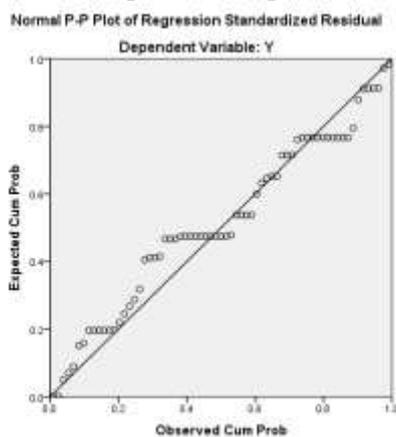
Selanjutnya nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan item pernyataan dalam instrumen penelitian diperoleh sebesar 0,965, yang menunjukkan tingkat konsistensi (keandalan) dari instrumen penelitian yang digunakan adalah sebesar 96,5%. Artinya apabila kuesioner dalam penelitian ini akan digunakan secara

berulang-ulang pada populasi akan memberikan nilai objektivitas, stabilitas, akurasi dan konsistensi tinggi untuk mengukur pengaruh kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal *probability plot*, tampak bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa model regresi layak

digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi dikatakan baik jika suatu regresi tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya < 0,1.

Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistics^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	0,239	4,177
X ₂	0,368	2,716
X ₃	0,316	3,162

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Tahun 2016 (Lampiran 5)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, komitmen individual, dan motivasi memiliki nilai VIF yang lebih kecil 10 dan nilai toleransinya lebih besar 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

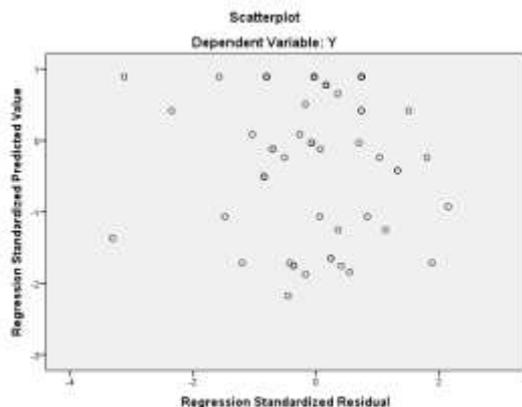
Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam

penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Suatu model regresi yang baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas.

Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur, sedangkan homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Adapun hasil uji heterokedastisitas penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dalam hal ini uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol secara acak. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas, melainkan homokedastisitas, dimana penelitian ini tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial menggunakan uji-t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara simultan, dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Pengujian secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.621	3	4.207	66.046	.000
Residual	4.013	63	.064		4.013
Total	16.634	66			16.634

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Analisis Data, 2016 (Lampiran 5)

Data pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 66.046, sedangkan F-tabel ($df_1=3$; $df_2=63$; $\alpha=0,05$) diperoleh 2,76 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $66.046 > 2,76$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi, komitmen individual, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap

kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan digunakan koefisien determinasi (R^2). Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 _a	.759	.747	.25239

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Analisis Data Tahun 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengujian determinasi di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,759. Angka koefisien determinasi ini menyatakan kompetensi, komitmen individual, dan motivasi pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan adalah sebesar 75,9%, sedangkan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*.

Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil analisis pengaruh kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.508	.303		1.675	.099
X ₁	.416	.114	.461	3.642	.001
X ₂	.159	.079	.204	2.004	.049
X ₃	.286	.116	.271	2.462	.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Tahun 2016 (Lampiran 5)

Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen individual, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh signifikan tersebut dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya di mana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu variabel kompetensi dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 (berpengaruh signifikan), komitmen individual dengan nilai sig. 0,049 < 0,05 (berpengaruh signifikan), dan motivasi dengan nilai sig. 0,017 < 0,05 (berpengaruh signifikan).

Selanjutnya pada tabel di atas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,508 + 0,416 X_1 + 0,159 X_2 + 0,286 X_3$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X_i dan variabel terikat Y dilihat dari koefisien *standardized beta*, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_{\text{beta}} = 0,461 X_1 + 0,204 X_2 + 0,271 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Konstanta (b_0) = 0,508, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada upaya kompetensi, komitmen individual, dan motivasi, maka kinerja tenaga pendidik akan konstan atau tetap yang jika dianggarkan adalah 0,508.
- b. Nilai koefisien variabel kompetensi (b_1) adalah 0,416, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin baik kompetensi, maka kinerja tenaga pendidik cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,461 atau 46,1 persen.
- c. Nilai koefisien komitmen individual (b_2) adalah 0,159, yang menunjukkan bahwa komitmen individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen individual, maka kinerja tenaga pendidik cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel komitmen individual terhadap kinerja tenaga pendidik relatif rendah yang dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,204 atau 20,4 persen.
- d. Nilai koefisien motivasi (b_3) adalah 0,286, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Hal ini berarti motivasi belum mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik secara signifikan. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,271 atau 27,1 persen.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang berpengaruh signifikan tersebut, ternyata variabel kompetensi yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan, karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan tiga variabel bebas yaitu: kompetensi (X_1), komitmen individual (X_2), dan motivasi (X_3), dan satu variabel terikat yaitu kinerja tenaga pendidik (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel kompetensi, komitmen individual, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Adapun pengaruh kompetensi, komitmen individual, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan, akan diuraikan berikut ini.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja tenaga pendidik

Kompetensi adalah kesanggupan tenaga pendidik untuk melaksanakan seluruh tugas dengan baik dan efektif. Kompetensi ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara merespon yang benar, dan kemampuan untuk melaksanakan respon tersebut (As'ad, 2001:60). Pendapat ini menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan proses respon, dari menerima respon, memilah dan menilai, serta melakukan tindakan yang sudah dipilih sebagai alternatif untuk merespon sesuatu. Bila seseorang memahami kondisi kerjanya kurang mendukung bagi terlaksananya tugas, maka seseorang akan membuat beberapa pilihan tindakan yang ditujukan untuk mengatasi masalah tersebut, selanjutnya melaksanakan apa yang sudah menjadi pilihannya (Sztompka, 2004:61).

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kompetensi dengan kinerja tenaga pendidik, artinya semakin meningkat kompetensi, maka kinerja tenaga pendidik juga cenderung meningkat.

Indikator indikator yang dominan dalam membentuk kompetensi pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan adalah indikator pengalaman kerja yang cukup dengan nilai rata-rata 4,67 berarti indikator ini mempunyai kontribusi yang cukup besar dibandingkan indikator lainnya, kemudian diikuti indikator wawasan berpikir yang luas dengan nilai rata-rata 4,63, dan indikator pengetahuan formal yang memadai dengan nilai rata-rata 4,57. Sedangkan indikator keterampilan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,42 memberikan proporsi terkecil atau mempunyai kontribusi terhadap kompetensi sangat kecil dalam membentuk kompetensi, indikator pengalaman kerja yang cukup cukup memberikan pengaruh cukup besar terhadap kompetensi sehingga perlu dipertahankan, sedangkan indikator keterampilan dalam bekerja kurang berkontribusi terhadap variabel kompetensi sehingga perlu ditingkatkan jangan sampai diabaikan agar kinerja tenaga pendidik dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari kompetensi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal sehingga tidak menimbulkan kesalahan di dalam pengukuran.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) bahwa kompetensi guru (tenaga pendidik) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Tenaga pendidik dikatakan memiliki kompetensi pedagogik bila mampu mengembangkan kurikulum terkait dengan

mata pelajaran yang diampu, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Selanjutnya kepribadian yang mantap dari sosok seorang tenaga pendidik akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didiknya maupun masyarakat, sehingga tenaga pendidik akan tampil sebagai sosok yang patut *digugu* (ditaati nasehat/ucapan/perintah) dan *ditiru* (dicontoh sikap dan perilakunya).

Menurut Notoadmojo (2008:14), standar kompetensi tenaga pendidik bertujuan sebagai jaminan dikuasainya tingkat kompetensi minimal oleh tenaga pendidik sehingga yang bersangkutan dapat melakukan tugasnya secara profesional, dapat dibina secara efektif dan efisien serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya sesuai bidang tugasnya. Selanjutnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik akan menunjukkan kualitasnya dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga pendidik. Menurut Wijaya & Tabrani (2002:18), kompetensi yang diperlukan seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman.

Oleh karena itu, kompetensi menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Poldas Sulawesi Selatan.

Pengaruh Komitmen individual terhadap Kinerja tenaga pendidik

Komitmen individual adalah keinginan tenaga pendidik untuk tetap bekerja dan bersedia melakukan usaha sebaik mungkin bagi pencapaian tujuan organisasi. komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan

pekerjaan tersebut. Selanjutnya Porter dan Smith *dalam* Trisnantoro (2005:148) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi

Hasil pengujian secara parsial atau secara individu menunjukkan bahwa variabel komitmen individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya pengaruh atau hubungan yang searah antara komitmen individual dengan kinerja tenaga pendidik, dalam arti jika komitmen individual memberikan pengaruh cukup besar atau meningkat, maka kinerja tenaga pendidik ikut serta cenderung meningkat.

Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen individual terhadap kinerja tenaga pendidik sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni: kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kesetiaan atau loyalitas dalam bekerja, memiliki tanggung jawab dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan atasan. Keempat indikator itu telah diberdayakan secara maksimal untuk mendukung kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.

Indikator yang memberikan pengaruh besar atau pembentuk utama dari variabel komitmen individual adalah kesungguhan indikator kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,55 berarti indikator ini mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen individual dibanding indikator lainnya, kemudian diikuti indikator memiliki kesetiaan atau loyalitas dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,51, dan indikator memiliki tanggung jawab dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,37. Sedangkan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan atasan dengan nilai rata-rata 4,31 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel komitmen individual. Indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai

permintaan atasan memberikan pengaruh sangat kecil terhadap komitmen individual dibandingkan dengan indikator lainnya sehingga indikator tersebut perlu diperhatikan dan diberdayakan jangan sampai diabaikan sehingga perlu ditingkatkan guna mendukung komitmen individual dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel komitmen individual tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel komitmen individual yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal sehingga tidak menimbulkan kesalahan dalam pengukurannya.

Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu komitmen individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang komitmen individual dan kinerja tenaga pendidik berlaku atau terbukti.

Berdasarkan analisa di atas, maka dapat dinyatakan variabel komitmen individual merupakan faktor penting dan menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, komitmen individual masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja tenaga pendidik dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. Perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc Donald terdapat tiga elemen/ciri pokok dalam motivasi, yakni; motivasi mengawali terjadinya perubahan energi, ditandai dengan adanya *feeling*, dan dirangsang karena adanya tujuan

Hasil pengujian secara parsial atau secara individu menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya korelasi atau hubungan yang searah antara keduanya yaitu motivasi dengan kinerja tenaga pendidik, dalam arti jika motivasi memberikan peningkatan, maka dampak kinerja tenaga pendidik cenderung meningkat.

Indikator yang mempunyai pengaruh atau sebagai pembentuk utama variabel motivasi adalah indikator pemenuhan kebutuhan rasa aman dengan nilai rata-rata 4,70. Artinya indikator pemenuhan kebutuhan rasa aman memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding indikator lainnya, kemudian diikuti oleh indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis yang mempunyai nilai rata-rata 4,69, selanjutnya disusul oleh indikator pemenuhan kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata 4,60 dan indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai rata-rata 4,54. Sedangkan indikator pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dengan nilai rata-rata 4,48 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi. Indikator pemenuhan kebutuhan akan penghargaan memberikan kontribusi yang sangat kecil dibanding dengan indikator lainnya, sehingga indikator tersebut perlu

diberdayakan jangan sampai dabaikan, seharusnya terus ditingkatkan agar motivasi mampu mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel motivasi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal sehingga tidak menimbulkan kesalahan dalam pengukurannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow yang mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Selanjutnya Dessler (2003:20) menyatakan bahwa orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran atau untuk mencapai hasil, motivasi dimulai dari kebutuhan dirasakan lalu kemudian menyebabkan usaha-usaha mencapai sasaran atau tujuan. Motivasi sebagai faktor individu besar pengaruhnya dalam menentukan kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu, motivasi menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan karena menjadi tolak ukur dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.

Berdasarkan analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dan menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan.. Oleh karena itu, motivasi masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja tenaga pendidik dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga pendidik

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan adalah variabel kompetensi. Hal ini terlihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya atau nilai signifikansi (probabilitas) paling kecil dibandingkan variabel lainnya. Hal ini berarti kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan sangat dipengaruhi oleh kompetensi.

Berdasarkan hasil hipotesis 4 yang menyatakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan adalah variabel komitmen individual. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa kompetensi yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kompetensi sangat diperlukan dan merupakan syarat terbentuknya kekuatan guna mendukung peningkatan kinerja individu. Bukti empiris yang mengaitkan kompetensi dengan kinerja individu menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti yang dikemukakan oleh Brocklesby (1995:70) dan Boutler (1999:51), bahwa kompetensi berkontribusi terhadap efektifitas kerja yang baik serta memberikan prestasi kerja bagi seseorang. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi tenaga pendidik maka semakin tinggi pula kinerjanya

Sehubungan dengan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa upaya Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya sesuai dengan harapan dan kebutuhan organisasi merupakan suatu tugas yang tidak mudah dilakukan karena setiap tenaga pendidik memiliki sifat dan keinginan yang berbeda-beda. Meskipun demikian, fakta menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan. Artinya kompetensi memiliki berperan utama dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik sehingga perlu dipertahankan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan, artinya semakin meningkat kompetensi, maka kinerja tenaga pendidik akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan, artinya semakin meningkat komitmen individual, maka kinerja tenaga pendidik akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan, artinya semakin meningkat motivasi, maka kinerja tenaga pendidik juga akan semakin meningkat pula.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: Sebagai variabel yang memberikan pengaruh signifikan, maka kompetensi, komitmen individual dan motivasi perlu dipertimbangkan dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik terutama pada indikator yang memberikan proporsi terbesar dalam membentuk ketiga variabel tersebut guna mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik di masa akan datang.

Dalam upaya peningkatan kinerja

tenaga pendidik, maka komitmen individual sebagai variabel yang memberikan pengaruh lebih rendah perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal indikator-indikator yang membentuknya, terutama menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan atasan, memiliki tanggung jawab dalam bekerja, memiliki kesetiaan atau loyalitas dalam bekerja, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimayu, Anggito, 2004. *Analisis Kompetensi SDM*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Akba, 2000. *Kompetensi Pegawai*. Gunung Agung, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ancok, Djameluddin dan Singarimbun, 2003. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- As'ad, Muh, 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kinerja SDM*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Depdiknas, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- _____, 2010. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas*. Depdiknas, Jakarta.
- Dessler, 2003. *Teori Motivasi dan Perilaku*. Erlangga, Jakarta.
- Dimiyati, 2002. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Bina Aksara, Jakarta.
- Etzioni, A., 2001. *A Comparative Analysis of Complex Organization*, The Fress New York.
- Gibsons James L, John Ivancevich and James H Donnelly Jr, 2003. *Organisasi dan manajemen*, terjemahan Djontan Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gie, The Liang, 2001. *Pertumbuhan Pemerintah di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Andi. Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert, A., 2003. *Behavior in Organizations*, 7th ed, Prentice Hall, Upper Saddle River, N.J., pp. 179-180.
- Hamalik, Oemar, 2004. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Hamiseno, Winamo, 2005. *Supervisi Pendidikan*. Depdikbud, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred., 2005. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, McGraw-Hill, Singapore.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H., 2006. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2002. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Ke-VII, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2007. *Administrasi Pendidikan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Notoatmodjo, Sukidjo, 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2007. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rais, Soenjoto, 2004. *Masalah Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional*. Airlangga University Press, Surabaya.
- Richard L. Daft, 2006. *Management*. Edisi 6 Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2007. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Rosyada, Dede, 2004. *Paradigma Pendidikan Demokratis*. Prenada Media, Jakarta.
- Saud, Udin. S., 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sardiman, 2003. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press, Jakarta.
- Setyanto, R., 2002. *Penilaian Kerja Karyawan*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Siagian, S.P., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutadiputra, Balnadi, 2005. *Aneka Problema Keguruan*. Angkasa, Bandung.
- Sztompka, Piotr, 2004. *Sosiologi Perubahan Sosial*, Prenada Media, Jakarta.
- Trisnantoro, Laksono, 2005. *Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*. Fokusmedia, Bandung.
- Wijaya, Cece & Tabrani Rusyan, 2002. *Kemampuan Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wursanto, 2004. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Keempat, Penerbit Kenasiar, Jakarta
- *) Penulis adalah
Manajemen, Pascasarjana STIE AMKOP
Makassar
Email : mahmud.manir@yahoo.co.id
Manajemen, Pascasarjana STIE AMKOP
Makassar
Email : hasmintamsah@gmail.com
Manajemen, Pascasarjana STIE AMKOP
Makassar
Email: fadelgun@yahoo.co.id*