

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA TENAGA
PENDIDIK TERHADAP PEMBENTUKAN CALON
PERWIRA YANG PROFESIONAL DI AKADEMI
MILITER MAGELANG TAHUN 2016**

TESIS



Diajukan Oleh :

BOKIYAR
NIM : 142302677

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA TENAGA
PENDIDIK TERHADAP PEMBENTUKAN CALON
PERWIRA YANG PROFESIONAL DI AKADEMI
MILITER MAGELANG TAHUN 2016**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-2/ gelar Magister
pada Program Magister Manajemen
STIE WIDYA WIWAHA



Diajukan Oleh :

BOKIYAR
NIM : 142302677

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

TESIS
PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA TENAGA
PENDIDIK TERHADAP PEMBENTUKAN CALON
PERWIRA YANG PROFESIONAL DI AKADEMI
MILITER MAGELANG
TAHUN 2016

Oleh :

BOKIYAR
NIM : 142302677

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal :

Penguji I

Penguji II

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Drs. Muda Setia Hamid, MM, Ak

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta,

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

DIREKTUR

Prof. Dr. Abdul Halim, MBA..Ak

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA TENAGA PENDIDIK TERHADAP PEMBENTUKAN CALON PERWIRA YANG PROFESIONAL DI AKADEMI MILITER MAGELANG TAHUN 2016

Yang dibuat untuk melengkapi sebagai persyaratan menjadi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau berasal dari tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan keserjanaan di Lingkungan STIE Widya Wiwaha maupun di perguruan Tinggi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi dicantumkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Oktober 2016

BOKIYAR
NIM : 142302677

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, atas berkat rahmat dan kesempatan yang diberikan kepada kami, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan.

Karya ilmiah berupa tesis ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan akademik yang ditetapkan pihak STIE Widya Wiwaha Yogyakarta agar penulis memperoleh gelar Magister Manajemen. Kami menyadari bahwa tesis ini diselesaikan atas bantuan banyak pihak, baik bantuan yang diterima secara langsung maupun tidak langsung.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Endy Gunanto, MM., selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan.
3. Bapak Drs. Muda Setia Hamid, MM, Ak., selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta selaku Dosen Penguji II.
4. Bapak/ Ibu dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Taruna Akademi Militer Magelang.

7. Keluarga tercinta semuanya, yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil selama proses studi dan penyusunan serta menyelesaikan seluruh aktivitas pendidikan.
8. Seluruh rekan satu angkatan yang senantiasa saling mengingatkan, berbagi suka/duka dan bekerja sama melakukan berbagai hal selama menempuh pendidikan di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Apabila dalam penulisan dan penyusunan tesis ini terdapat kekurangan atau terdapat kata maupun kalimat yang kurang sesuai, kami mohon maaf. Mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan maupun pihak manapun yang bermaksud memanfaatkannya.

Yogyakarta, Oktober 2016

BOKIYAR
NIM : 142302677

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Teori	10
B. Hasil Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	30

	B. Data	32
	C. Variabel Penelitian	34
	D. Metode Analisis Data	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	48
	B. Analisa Data	59
BAB V	Penutup	
	A. Kesimpulan	70
	B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kompetensi tenaga pendidik	57
Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Kinerja Tenaga Pendidik	57
Tabel 4.3 Rata-rata Jawaban Responden Variabel Pembentukan Calon Perwira (Y)	58
Tabel 4.4 Skor Nilai	59
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.8 Hasil Uji T	67
Tabel 4.9 Hasil Uji F	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Lambang AKMIL	53
Gambar 4.2 Grafik histogram	63
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot	63

ABSTRAK

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga pendidik umumnya berkaitan secara langsung dengan kemampuan kerja atau kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi kerja yang dimiliki tersebut merupakan factor yang sangat mendasar, karena dengan kompetensi ini, seorang dosen dapat melaksanakan kewajibannya untuk mendidik mahasiswanya agar dapat berhasil. Untuk melakukan suatu pekerjaan, sering kali seseorang dituntut memiliki kompetensi tertentu agar mudah dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

Metode Penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini akan menguraikan tentang pengaruh kompetensi dan kinerja tenaga pendidik terhadap pembentukan calon perwira profesional di Akmil Magelang. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari dua yakni variabel bebas (kompetensi dan kinerja tenaga pendidik) dan variabel terikat (pembentukan calon perwira profesional).

Hasil analisis berdasarkan data yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa variabel kompetensi tenaga pendidik memberikan pengaruh sebesar 0,389 terhadap variabel pembentukan calon perwira. Hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai t hitung sebagai hasil uji t diperoleh nilai sebesar 6,660, nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu, variabel kompetensi tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira profesional di Akmil Magelang. Hasil analisis berdasarkan data yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa variabel kinerja tenaga pendidik memberikan pengaruh sebesar 0,165 terhadap variabel pembentukan calon perwira. Hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai t hitung sebagai hasil uji t diperoleh nilai sebesar 2,553, nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu, variabel kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan yakni kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang, dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan. Nilai F hitung sebagai hasil uji F diperoleh nilai sebesar 87,959, nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai F tabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan calon perwira profesional di lingkungan Akmil Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang diajukan dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

Kata kunci : *Kompetensi, Kinerja, Pembentukan Calon Perwira*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga pendidikan tinggi membutuhkan personil, terutama tenaga dosen yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama setiap personil memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian yang dilakukan seharusnya menggambarkan kinerja personil tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM yang ada telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja personil merupakan refleksi dari berkembang tidaknya lembaga tersebut.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil kerjanya. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya. Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas, antara lain aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi.

Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi memerlukan kinerja dosen yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, dosen sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja.

Penilaian kinerja dosen merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja dosen atau mengevaluasi hasil pekerjaan dosen. Penilaian yang dilakukan terhadap dosen dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap dosen tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, tetapi juga sekaligus berfungsi untuk mengawasi dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu, criteria yang dijadikan untuk mengevaluasi, sekaligus berfungsi sebagai alat untuk mengawasi kinerja dosen. Evaluasi kinerja dosen yang berbasis pengawasan ini bisa dilaksanakan oleh pimpinan jurusan, mahasiswa maupun tenaga yang ditetapkan oleh fakultas. Menurut Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2005 Evaluasi terhadap kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja dosen
2. Pemberian penghargaan yang serasi, misalnya: tunjangan prestasi, insentif, kenaikan gaji, pengembangan karier, kesempatan mengikuti pendidikan tambahan, dsb.

3. Mendorong pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja dosen
4. Meningkatkan motivasi dan etos kerja dosen
5. Meningkatkan komunikasi antara dosen dengan pimpinan universitas melalui diskusi yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen
6. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari dosen untuk memperbaiki lingkungan kerja, system pembinaan, sarana pendukung dsb.
7. Sebagai salah satu sumber informasi dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan dosen.
8. Membantu dalam penetapan tugas mengajar atau dalam mengampu suatu mata kuliah.
9. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, insentif, upah, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
10. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja dosen
11. Sebagai alat untuk membantu dosen dan mendorong dosen untuk mengambil inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja.
12. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti seleksi, rekrutment serta pelatihan dan pengembangan.
13. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja dosen menjadi lebih baik.
14. Kepentingan pemberhentian, pemberian sanksi atau penghargaan.

Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah

melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidikan dan pengajar, maka menurut Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2005 yang menjadi sasaran evaluasi kinerja dosen meliputi:

1. Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang dilakukan dosen, seperti: penyusunan dan pengembangan SAP, Silabus, Handout Perkuliahan
2. Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metoda pembelajaran
3. Evaluasi hasil belajar meliputi: antara lain penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan mahasiswa.
4. Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan mahasiswa, memotivasi mahasiswa, membantu siswa yang mengalami masalah dalam belajar.

Aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam mengevaluasi kinerja dosen tersebut, meliputi kualitas hasil kerja (*quality of work*), kemampuan (*capability*), prakarsa (*initiative*), komunikasi (*communication*), dan Ketepatan waktu (*promptness*).

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga pendidik umumnya berkaitan secara langsung dengan kemampuan kerja atau kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi kerja yang dimiliki tersebut merupakan factor yang sangat mendasar, karena dengan kompetensi ini, seorang dosen dapat melaksanakan kewajibannya untuk mendidik mahasiswanya agar dapat berhasil. Untuk melakukan suatu pekerjaan, sering kali seseorang dituntut memiliki kompetensi tertentu agar mudah dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan Undang Undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik yang mempunyai tingkat profesional yang tinggi serta sebagai ilmunan yang memiliki tugas untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Guna mencapai tujuan pendidikan, dosen harus memiliki kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Sebagai lembaga pendidikan tinggi, Akademi Militer (Akmil) Magelang bertujuan untuk mendidik dan menyiapkan perwira pertama Tentara Nasional Angkatan Darat (TNI AD) dalam rangka mendukung tugas pokok Angkatan

Darat. Beban tinggi yang harus dipikul Akmil Magelang pada kelanjutannya dibagi kepada setiap personil yang terlibat di dalamnya. Gubernur Akmil selaku pimpinan tertinggi di Akmil Magelang tidak mungkin mampu melaksanakan semua tugas yang ada, sehingga sebagian besar dilimpahkan ke jajaran di bawahnya.

Berkaitan dengan proses belajar mengajar, sebagai lembaga pendidikan tingkat tinggi, maka Akmil Magelang tetap berpedoman pada kurikulum nasional yang ada. Dosen sebagai tenaga pendidik secara langsung maupun tidak langsung senantiasa dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi mahasiswa (taruna). Baik buruknya lulusan Akmil salah satunya merupakan tanggung jawab tenaga pendidik, selain itu berdasarkan penelitian Aththaariq (2013) mengenai kompetensi tenaga pendidik juga diketahui berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y) baik secara simultan maupun parsial.

Dari uraian tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Tenaga Pendidik Terhadap Pembentukan Calon Perwira yang Profesional di Akademi Militer Magelang Tahun 2016.”

B. Rumusan Masalah

Kinerja tenaga pendidik di lingkungan Akmil Magelang diharapkan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tujuan yang ingin dicapai, yakni untuk mendidik dan menyiapkan perwira pertama Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) dalam rangka mendukung tugas pokok Angkatan

Darat, namun Kinerja yang ditunjukkan sebagian (beberapa) tenaga pendidik masih belum optimal. Kondisi ini tentunya dikhawatirkan menimbulkan efek yang kurang baik, karena saat ini Akmil telah bertekad untuk menegakkan reformasi sistem pendidikannya.

C. Pertanyaan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah tersebut di atas, pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

Pertanyaan dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang?
2. Apakah kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang?
3. Apakah kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi tenaga pendidik terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja tenaga pendidik terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik secara bersama-sama terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Penulis
 - a. Sebagai wahana untuk membandingkan dan menerapkan berbagai teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan kenyataan sesungguhnya yang terjadi di lapangan.
 - b. Mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dalam pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang, terutama yang berkaitan dengan kompetensinya.
2. Instansi atau Obyek Penelitian
 - a. Memperoleh informasi secara langsung mengenai perilaku tenaga pendidik dalam pembentukan calon perwira yang profesional, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerjanya.

- b. Sebagai bahan masukan untuk pemikiran dan kajian dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja tenaga pendidik dalam pembentukan calon perwira yang profesional dimasa mendatang, terutama yang berkaitan dengan kompetensinya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer (1993), kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti mampu. Pengertian kompetensi menurut AZ/N2S ISO 9000 (dalam Iswiyati, 2012:24) ialah pengetahuan yang ditunjukkan untuk menerapkan pengetahuan dan keahlian. Manajemen seharusnya mementingkan kemampuan dalam argumentasi secara efektif dan efisien, manajemen harus mementingkan analisa kemampuan pegawai sekarang dibandingkan dengan kemampuan pegawai yang akan datang di dalam organisasi” (Nurmianto, dalam Iswiyati, 2012:24). Kompetensi merupakan sekelompok perilaku yang spesifik, dapat dilihat dan dapat diverifikasi; yang secara *reliable* dan logis dapat dikelompokkan bersama; serta sudah diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa literatur, jenis-jenis kompetensi ada 3 yaitu kompetensi organisasi, kompetensi pekerjaan atau teknis dan kompetensi individual. Sedangkan karakteristik mendasar yang melekat pada kompetensi

ada lima yaitu motif, traits, konsep diri, pengetahuan, dan skill. Kompetensi bagi seorang tenaga pendidik (guru dan dosen) berkaitan dengan berbagai kemampuan yang harus dimiliki untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didiknya. Secara umum ada sejumlah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang dosen untuk menunjukkan profesionalisme dalam bidang pekerjaannya.

b. Jenis Kompetensi Dosen

Jenis-jenis kompetensi dosen berdasarkan Undang Undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Secara lebih rinci berkaitan dengan kompetensi tersebut, diatur dalam Peraturan Pemerintah no 19 tahun 2005 sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pedagogik, yakni kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh dosen berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:
 - a) kemampuan membuat perencanaan perkuliahan;
 - b) kemampuan menerapkan berbagai pendekatan, metode, dan teknik pembelajaran;
 - c) kemampuan melakukan evaluasi dan memberikan penilaian hasil pembelajaran secara obyektif;

- d) kemampuan melakukan evaluasi diri (refleksi) terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan;
 - e) kemampuan mengembangkan proses pembelajaran secara berkelanjutan.
- 2) Kompetensi profesional, yakni kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan. Kompetensi ini berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:
- a) kemampuan melaksanakan seluruh aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi;
 - b) kemampuan berkoordinasi dengan semua unit kerja dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi;
 - c) kemampuan merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang inovatif, sesuai perkembangan ipteks;
 - d) kemampuan memberikan layanan prima sesuai kepakaran.
- 3) Kompetensi sosial, yakni kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat. Kompetensi ini berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:
- a) kemampuan bekerja sama dengan berbagai unsur sivitas akademika;
 - b) kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis dengan berbagai unsur sivitas akademika;

- c) kepekaan sosial terhadap lingkungan sekitar.
- 4) Kompetensi kepribadian, yakni kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Pengembangan kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh dosen adalah sebagai berikut:
 - a) kemampuan bekerja sama dengan berbagai unsur sivitas akademika;
 - b) kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, dengan berbagai unsur sivitas akademika;
 - c) kepekaan sosial terhadap lingkungan sekitar.

2. Kinerja Dosen

a. Pengertian

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, 2000). Menurut Smith (2002), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan

pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi;
- 2) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi;
- 3) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan
- 4) Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan kinerja dosen, maka standarnya berhubungan dengan kualitas dosen itu sendiri dalam menjalankan tugasnya yakni menyiapkan rencana pembelajaran, optimalisasi media pembelajaran, melibatkan mahasiswa dalam proses pembelajaran dan kepemimpinan yang aktif di kelas.

Pasal 3 ayat 1 Undang-undang Guru dan Dosen No. 4 Tahun 2005, mengemukakan bahwa Guru dan Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih jauh dikemukakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Tugas utama dosen adalah sebagai pendidik. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, disamping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral. Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya terbatas dalam hal *transferring of knowledge* semata. Mereka memikul tanggung jawab individual dan kolektif, tanggung jawab individual adalah tanggung jawab secara akademik. Sedangkan tanggung jawab kolektif adalah tanggung jawab selaku senat perguruan tinggi.

Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi), sebagaimana berikut:

- 1) Pendidikan dan pengajaran, meliputi:
 - a) Melaksanakan program kerja sesuai rencana
 - b) Mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan
 - c) Memberi perkuliahan, respons, tugas, ujian, evaluasi, penilaian

- d) Menjadi pembimbing sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi
 - e) Menjadi penguji dalam sidang
 - f) Membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum
 - g) Membuat laporan kegiatan
 - h) Menyampaikan orasi ilmiah
- 2) Penelitian dan penulisan karya ilmiah, meliputi:
- a) Melakukan penelitian ilmiah
 - b) Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah
 - c) Penulisan buku ajar
 - d) Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi
 - e) Memimpin/berpartisipasi aktif dalam seminar, pertemuan ilmiah
 - f) Membimbing penelitian untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
 - g) Asisten penelitian dalam persiapan skripsi
- 3) Kegiatan pengabdian kepada masyarakat, meliputi :
- a) Pembinaan institusional dan kader ilmiah
 - b) Merancang kebijaksanaan dan keseluruhan rencana induk akademis
 - c) Merancang kebijaksanaan dalam keseluruhan rencana induk (akademik dan fisik)
 - d) Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya

- e) Merencanakan dan melaksanakan program pembentukan/pembinaan kader
- f) Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian

Selain itu tugas dan tanggung jawab dosen adalah menumbuhkan kembangkan sikap ilmiah melalui penanaman rasa ingin tahu, baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena rasa ingin tahu tersebut merupakan dasar bagi seseorang untuk tumbuh dan berkembang secara intelektual. Sesuai dengan hakikat ilmu itu sendiri, yaitu selalu mencari kebenaran yang merupakan landasan penelitian.

Kinerja dosen mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dosen dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap dosen. Berkaitan dengan kinerja dosen, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan dosen dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang dosen merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Menurut Kustono et al. (2010:6), tugas utama seorang dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- 1) Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan.
- 2) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- 3) Tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- 4) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.
- 5) Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.

3. Pembentukan Profesionalisme

a. Pembentukan Militer

Angkatan Bersenjata (sekarang TNI) terutama masa damai dianggap sebagai lembaga pendidikan besar yang konsentrasi dan kegiatan utamanya pada pembentukan unsur-unsur manusia dan mempersiapkannya untuk berada pada standar kesiapan yang tertinggi ketika dituntut aplikasinya dalam berbagai macam aksi ditengah medan perang. Persiapan masing-masing individu dilaksanakan melalui berbagai macam program latihan yang dibentuk khusus

demi tujuan. Dapat dikatakan bahwa program-program ini terbagi dalam empat kelompok, yaitu sebagai berikut (Shandisy, 2004) :

- 1) Program latihan fisik. Program ini mencakup seluruh aktivitas yang bertujuan mengembangkan kelincahan gerakan, fisik dan seni pada siri anggota. Tujuannya adalah untuk membentuk tubuh yang kuat, lentur dan mampu bertahan dalam berbagai macam kondisi, lingkungan, geografis dan suhu.
- 2) Program Latihan Militer. Program yang bertujuan mengembangkan kebiasaan teknis khusus yang bersifat gerakan dan pikiran dan tercermin pada pengembangan kepandaian yang berhubungan dengan penggunaan senjata dan perangkat militer serta menjaga dan memeliharanya. Disamping itu, pengembangan kemampuan akal yang berhubungan dengan penganalisaan tempat-tempat kosong yang berciri kemeliteran juga diajarkan.
- 3) Program Pendidikan. Merupakan program yang berkaitan dengan penyadaran dan pengarahan mental, persiapan jiwa, kedisiplinan dan korps militer. Tujuannya ialah untuk mengangkat moral anggota militer dan memperdalam keimanan mereka dengan meluruskan tujuan yang akan dikawal oleh angkatan bersenjata (TNI) dalam pelaksanaannya, Program ini juga bertujuan pada salah satu sisinya untuk menciptakan situasi yang cocok dengan kondisi pertempuran (seperti latihan perang-perangan) untuk melatih individu dan mempersiapkan mereka cara mengatasi kondisi seperti ini.

4) Program Pengajaran yang Terarah. Program-program seperti ini berupaya untuk membekali anggota angkatan bersenjata (TNI) dengan pengetahuan dan informasi dengan tujuan mengembangkan standar pemikiran, kemiliteran dan keterampilan mereka.

Program-program ini dapat dilihat sebagai fase-fase pembentuk militer dan merupakan sesuatu yang integral, tidak terpisah antara satu dengan yang lainnya. Sebab, semua saling mempengaruhi dan saling bersandar satu dengan lainnya sehingga mengarah kepada persiapan individu secara militer dengan sebaik mungkin.

b. Profesionalisme

Dalam pengertian yang kaku, profesionalisme berasal dari kata “profesi“ (*profession*) secara khusus mengacu pada bidang-bidang yang untuk memasukinya perlu proses belajar dan menguasai pengetahuan yang sangat khusus misalnya bidang hukum, medis, militer dan sebagainya. Dalam pengertian ini ”profesi“ (*profesioan*) dikontraskan dengan pengertian dari kata “pekerjaan” (*occupation*) yang biasa dilakukan oleh orang-orang awam. Selanjutnya penggunaan kata bentukan dari kata profesi yaitu profesional ataupun profesionalisme di dalamnya mengandung konotasi adanya gengsi dan perasaan eksklusif (*sense of exclusivity*) (<http://www.wikipedia.org>).

Kata profesi merupakan lawan dari kata “amatir “ Hal yang membedakan karakteristik sebuah profesi sebagai suatu jenis pekerjaan yang khusus adalah keahlian, tanggungjawab dan organisasi yang mewadahi”. Dilihat dari keahlian, seseorang yang profesional adalah orang yang memiliki

pengetahuan dan keterampilan khusus dalam suatu bidang yang penting dan merupakan kerja keras manusia.

Bila dilihat dari keahlian, seseorang yang profesional adalah yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dalam suatu bidang yang sangat penting sebagai bidang kerja keras manusia. Dilihat dari tanggungjawab, seseorang yang profesional adalah ia bekerja dalam konteks sosial dan melakukan fungsi pelayanan yang sangat penting manfaatnya bagi masyarakat. Sedang dilihat dari wadah organisasi seorang profesional akan bersama-sama dengan sejawat sesama profesi bergabung dalam sebuah organisasi tempat dimana mereka membangun rasa persatuan, kebanggaan dan kesadaran bersama sebagai kelompok yang berbeda dengan orang pada umumnya.

Dalam pengertian yang lebih detail, dapat ditemukan konsep profesionalisme yang secara mendasar. Profesionalisme sebagai suatu keahlian khusus yang diperoleh melalui latihan yang intense (*special skill acquired thought intensive training*) adanya standar etik dan kepribadian (*standars of ethics and performance*), rasa kebersamaan kelompok (*a sense of group identity*) dan sistem administrasi yang baik (*system of internal administration*).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian profesionalisme adalah orang yang mempunyai pengetahuan dan keahlian khusus pada suatu bidang. Sementara keahlian tersebut diperoleh melalui pendidikan maupun latihan secara intensif.

Pemimpin masa depan harus merupakan produk dari pembinaan dan penugasan yang baik. Menurut Yudhoyono (2002), pemimpin masa depan merupakan pemimpin yang telah mengalami masa-masa: pertama, pendidikan yang berjenjang; kedua, penugasan operasional yang cukup; ketiga, rotasi jabatan pada posisi komandan/kepala, staf dan dosen (instruktur); keempat, rotasi penugasan di satuan tempur, satuan teritorial dan lembaga pendidikan; dan kelima, pendidikan dan penugasan luar negeri.

Makna esensial definisi profesionalisme militer disampaikan oleh Yudhoyono (2000) yang menyatakan bahwa seorang prajurit yang profesional mempunyai kriteria apabila ia bertindak (dalam ukuran tertentu) sebagai: pertama, seorang patriot; kedua, seorang komandan; ketiga, seorang pembina; keempat, seorang pemikir strategis dan taktis; dan kelima, seorang yang ahli dalam bidangnya/kecabangannya.

Selain itu, seorang prajurit yang profesional juga harus memenuhi hakikat dan falsafah tri sakti wiratama, yakni seorang prajurit TNI yang memiliki mental yang tangguh, intelegensia yang tinggi dan fisik yang kuat.

Berdasarkan pendapat tersebut, selanjutnya Yudhoyono mengemukakan tolak ukur prajurit profesional adalah apabila mampu mengemban tugas pertahanan negara dengan baik, disiplin, loyal dan penuh rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan hanya karena motivasi panggilan, pengabdian demi kepentingan bangsa dan negara bukan kepentingan pribadi atau golongan “

Bertitik tolak dari pemikiran dan pengertian profesionalisme militer diatas maka Dalam konteks definisi profesionalisme TNI merupakan kombinasi antara klasik dan peran baru TNI yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari bangsa Indonesia yang berbeda dengan negara lain. Dalam kaitan ini konsep profesionalisme militer klasik tidak semuanya dianut disebabkan kondisi negara Indonesia.

Banyak faktor atau kondisi yang menentukan dan membangun konsep profesionalisme TNI antara lain faktor struktural, kultural, sejarah, anggaran dan teknologi. Kenyataan ini semua menimbulkan problematika sendiri dalam meramu resep terbaik dalam menyelesaikan benang kusut mengenai peran dan fungsi TNI dikaitkan dengan profesionalisme TNI.

Kata kunci dari profesionalisme adalah keahlian atau ahli seperti halnya guru, perawat, dokter dan tentara. Maka seorang tentara dapat dikatakan profesional bila tentara itu dididik, terlatih, dipersenjatai dengan baik. Sedangkan Profesionalitas TNI adalah TNI yang terlatih terdidik, dipersenjatai dengan baik dan ahli dalam bidangnya yaitu sesuai dengan tugas pokok TNI yaitu menjaga dan mempertahankan NKRI. Oleh karena itu prajurit profesional disamping didik dan dipersenjatai dengan baik juga perlu memahami norma dan kaidah universal dan mengakar pada rakyat. Kaidah universal disini dapat diartikan bahwa seorang prajurit yang profesional akan bertindak sejalan dengan nilai-nilai supremasi sipil, dan hak asasi manusia. Sementara mengakar kepada rakyat dapat diartikan bahwa prajurit profesional harus membela rakyat dari ancaman serangan membahayakan rakyat. Namun

demikian hal yang mungkin juga bahwa pandangan mengenai prajurit yang mengakar kepada rakyat adalah prajurit yang selalu ada disekitar rakyat yang selama ini di implementasikan dalam bentuk komando teritorial.

Pandangan tersebut tidak bisa disalahkan apabila kita menengok sejarah militer Indonesia TNI sebenarnya sejak semula tidak hanya didesain untuk menghadapi ancaman asing terhadap kedaulatan negara, namun TNI dibentuk berdasarkan sejarah bangsa Indonesia yang memerlukan kelompok masyarakat yang mempunyai kemampuan dan keterampilan organisasi.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan satu sistem, sehingga dalam memimpin organisasi atau satuan/unit harus ada aspek kerjasama, soliditas dan keterpaduan yang seimbang. Fungsi melekat yang di miliki oleh seorang Perwira sebagai pemimpin dan komandan, karena pada dasarnya Perwira dapat menjadi seorang pemimpin dan sekaligus komandan apabila ia mempunyai otoritas formal karena jabatan yang sedang diembannya.

Kepemimpinan Militer dituntut untuk lebih menonjolkan keteladanan, soliditas, solidaritas dan kemampuan utk melakukan komunikasi dua arah dg anggota maupun masyarakat luas. Sikap sebagai seorang Komandan tidak harus setiap saat ditampilkan dalam kehidupan sehari-hari, akan tetapi pada saat saat tertentu dimana yang bersangkutan harus dapat mengambil keputusan dalam memilih lebih dari satu alternatif pilihan.

Pada hakekatnya, menurut Soepandji (2009), perwira adalah pemimpin bagi anak buahnya, sehingga harus mempunyai kedudukan sebagai: komandan, pemimpin, guru, pembina, bapak dan teman.

Kepemimpinan yang efektif adalah adanya timbul rasa ketulusan bawahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan tingginya iklim partisipasi dan inovasi. Kepemimpinan efektif membutuhkan kecerdasan, talenta dan karakter, tapi yang paling utama adalah karakter yang kuat, karena kecerdasan dan talenta tinggi dapat menimbulkan arogansi dan kesombongan yang dapat berbuah kejatuhan. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mempunyai karakter dengan persyaratan sebagai berikut (Soepandji, 2009):

- a. Visioner, pemimpin yg memiliki cita cita tinggi dan berwawasan jauh kedepan,
- b. Komitmen Moral, yaitu keteguhan hati dan pikiran dalam menjaga amanat yang diemannya,
- c. Motivator Handal, yaitu semangat tinggi yang disertai dengan kemampuan inovasi dan intuisi tinggi,
- d. Fokus menghadapi Masalah, yaitu mampu memberikan waktu yg cukup untuk satuan dan mendahulukan yang penting, dan
- e. Konsisten, yaitu taat azas, teguh dalam pendirian dan keyakinan (yang benar).

Adapun yang menjadi indikator Kepemimpinan Efektif adalah sebagai berikut:

- a. Rasa Percaya Bawahan kepada Pimpinan,
- b. Suasana Nyaman dan Kondusif,
- c. Disiplin Tinggi,
- d. Moralitas Mulia,
- e. Moril Militan,
- f. Profesionalisme Keprajuritan, dan
- g. Solid.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh maupun hubungan antara kompetensi dengan kinerja sebagai berikut:

- a. Aththaariq, 2013, Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Trunojoyo Madura. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4), terhadap variabel terikat kinerja dosen di Universitas Trunojoyo Madura. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah dosen di Universitas Trunojoyo Madura yang sudah tersertifikasi aktif mulai dari tahun 2008-2011 berjumlah 78 dosen, teknik pengambilan sampel menggunakan judgmental sampling dengan menggunakan metode analisis regresi linier

berganda. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4), berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y) baik secara simultan maupun parsial. Pada nilai koefisiensi determinasi berganda (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0.796 yang artinya 79.6% kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan semua variabel bebas yang telah diteliti dan sisanya 20.4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel kompetensi pedagogik dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan memiliki nilai beta sebesar 0.426.

- b. Murniati, 2011, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, komunikasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya peningkatan kompetensi, komunikasi, motivasi dan kompensasi akan meningkatkan kinerja guru. Hasil lainnya membuktikan motivasi pengaruhnya paling besar terhadap kinerja dibandingkan kompetensi, komunikasi dan kompensasi Artinya motivasi mempunyai pengaruh yang paling penting guna meningkatkan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi sebagai guru sangat penting bagi peningkatan kinerja guru. Implikasi penelitian ini adalah peningkatan kinerja guru di masa mendatang memerlukan dukungan dari

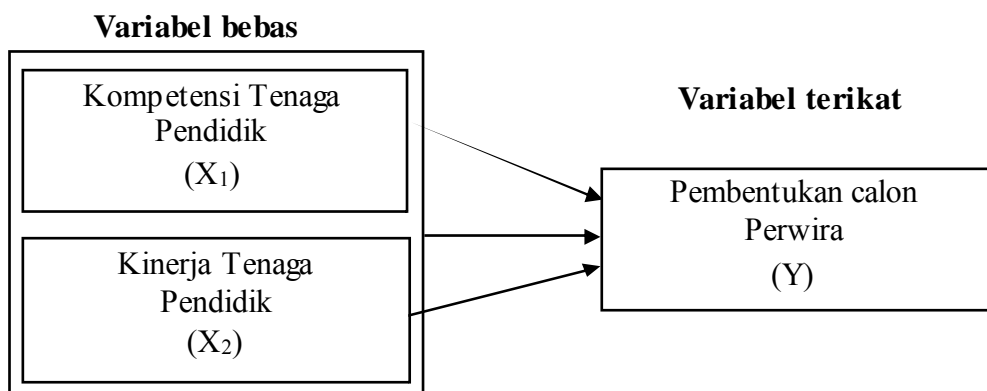
aspek kompetensi, komunikasi, motivasi dan kompensasi. Namun demikian motivasi sebagai variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi perlu mendapatkan perhatian khusus pihak terkait bila menginginkan adanya peningkatan kinerja guru.

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh kompetensi dan kinerja tenaga pendidik terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang terbagi atas dua variabel bebas yakni kompetensi tenaga pendidik (X_1) dan kinerja tenaga pendidik (X_2). Sedangkan variabel lainnya adalah pembentukan calon perwira (Y) sebagai variabel terikat.

Variabel bebas yang ada akan diuji dengan regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji R^2 . Kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara ringkas terlihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah (2016)

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka yang terdiri dari hasil penelitian terdahulu dan literatur yang digunakan, dalam penelitian ini diambil kesimpulan sementara atau hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

- a. Kompetensi tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang.
- b. Kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang.
- c. Kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini akan menguraikan tentang pengaruh kompetensi dan kinerja tenaga pendidik terhadap pembentukan calon perwira profesional di Akmil Magelang. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari dua yakni variabel bebas (kompetensi dan kinerja tenaga pendidik) dan variabel terikat (pembentukan calon perwira profesional).

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek pada Akademi Militer Magelang yang berada di Jalan Gatot Subroto Kota Magelang. Sedangkan subyek penelitiannya adalah taruna Akmil Magelang, khususnya taruna saat ini sedang menempuh tingkat III.

Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan mulai Juni sampai dengan Agustus 2016. Selama kurun waktu tersebut, digunakan untuk melakukan persiapan, penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian sampai dengan penyusunan dan penyajian laporan penelitian.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan wilayah obyek dan subyek yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Anton, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh taruna tingkat III di Akademi Militer Magelang yang berjumlah sebanyak 227 taruna.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan responden dan mewakili populasi (Anton, 2006). Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah sebagian taruna tingkat III yang dijadikan sebagai responden penelitian.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2006), dikatakan *simple random sampling* dikarenakan pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa sampel yang dijadikan responden adalah siapapun taruna tingkat III yang ditemui di wilayah obyek penelitian, baik sedang melakukan aktivitas pendidikan maupun non kependidikan.

Jumlah sampel yang akan dijadikan responden ditentukan berdasarkan rumus sebagai berikut (Anton, 2006):

$$s = \frac{P}{(P + e^2) + 1}$$

Dimana:

s : Sampel

P : Populasi

e : error atau tingkat kesalahan yang diyakini

Jumlah populasi atau seluruh taruna tingkat III Akmil Magelang sebanyak 227 taruna. Dengan menggunakan asumsi tingkat kesalahan sebesar 10%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 responden. Jumlah tersebut diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$s = \frac{227}{(227 \times 10\%^2)+1}$$

$$s = \frac{227}{(227 \times 0.01)+1}$$

$$s = \frac{227}{(2,27)+1}$$

$$s = \frac{227}{3,27}$$

$$s = 69,419 \approx 70 \text{ responden}$$

B. Data

1. Jenis Data

Data yang diperlukan dan diharapkan diperoleh dalam penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan analisis adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian berupa tanggapan responden atau taruna atas pertanyaan yang diajukan, berkaitan dengan kompetensi tenaga pendidik, kinerja tenaga pendidik dan pembentukan calon perwira yang profesional di Akademi Militer Magelang. Data ini diambil secara langsung berdasarkan informasi-informasi yang dibutuhkan dari responden melalui penyebaran angket dengan responden penelitian ini maupun hasil pengamatan di lapangan terhadap subyek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang sudah siap pakai (sudah jadi) dari beberapa sumber

yang mendukung penelitian ini. Sumber data sekunder diantaranya adalah data taruna Akmil Magelang, buku-buku literatur, jurnal dan sebagainya.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi, 2005). Dalam penelitian ini, kuesioner yang diajukan kepada responden bersifat tertutup, maksudnya adalah jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden sudah tersedia, responden diarahkan untuk memilih jawaban yang sudah ada. Pernyataan yang diajukan berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan dilakukan dengan cara mengamati di lapangan mengenai aktivitas dan kinerja tenaga pendidik di Akademi Militer Magelang. Pengamatan ini dilakukan untuk menguatkan data yang telah terkumpul.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mencari sumber-sumber teoritis yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yakni kompetensi dosen dan kinerja tenaga pendidik. Studi pustaka bersumber dari buku-buku maupun media lain yang ditulis oleh para ahli maupun hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah *construct* yang dapat diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. *Construct* adalah abstraksi dari fenomena-fenomena kehidupan nyata yang diamati (Saifuddin, 2003 : 69).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran dengan skala ordinal yaitu lima *point likert scale* (skala likert). Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006 : 86). Dengan menggunakan skala ini diharapkan dapat memudahkan peneliti dalam penyusunan daftar kuesioner dengan terstruktur.

Hasil atau jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, responden menyatakan tingkat sangat tinggi atau tingkat sangat rendah

mengenai berbagai pertanyaan dan atau pernyataan mengenai perilaku, objek, orang atau kejadian.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat sangat tinggi atau tingkat sangat rendah kedalam lima bagian skala, yaitu:

1. Skor 1 : sangat tidak setuju (STS)
2. Skor 2 : tidak setuju (TS)
3. Skor 3 : kurang setuju (KS)
4. Skor 4 : setuju (S)
5. Skor 5 : sangat setuju (SS)

Untuk dapat memperoleh gambaran mengenai karakteristik sampel yang akan diteliti (responden) dilakukan pengolahan data kasar melalui perhitungan statistik deskriptif. Dengan mendeskripsikan skor dari suatu ubahan atau variabel yang ada didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini.

Adapun indikator-indikator dari tiap variabel adalah sebagai berikut:

d. Kompetensi Tenaga Pendidik

Menurut Spencer (1993), kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Jenis-jenis kompetensi dosen berdasarkan Undang Undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosiaol dan kompetensi profesional.

Variabel Kompetensi Tenaga Pendidik, diukur dengan sepuluh pertanyaan dan atau pernyataan yang menggunakan skala ordinal yaitu lima skala *linkert*, dengan indikator variabel kepemimpinan direktif adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga pedidik di Akmil Magelang memiliki kemampuan membuat perencanaan pembelajaran. (X_{1.1})
- b. Tenaga pendidik mampu menerapkan berbagai pendekatan, metode dan teknik pembelajaran. (X_{1.2})
- c. Tenaga pendidik mampu melakukan evaluasi dan memberikan penilaian hasil pembelajaran secara obyektif. (X_{1.3})
- d. Tenaga pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia. (X_{1.4})
- e. Tenaga pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. (X_{1.5})
- f. Tenaga pendidik menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi dosen dan rasa percaya diri. (X_{1.6})
- g. Tenaga pendidik bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status social ekonomi.(X_{1.7})
- h. Tenaga pendidik berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan maupun lingkungan (masyarakat).(X_{1.8})

- i. Tenaga pendidik menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung materi yang diajarkan. (X_{1.9})
 - j. Tenaga pendidik mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. (X_{1.10})
- e. Kinerja tenaga Pendidik

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, dalam Kholid, 2012:56). Menurut Smith (dalam Kholid, 2012:56), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja dosen, maka standarnya berhubungan dengan kualitas dosen itu sendiri dalam menjalankan tugasnya yakni menyiapkan rencana pembelajaran, optimalisasi media pembelajaran, melibatkan mahasiswa dalam proses pembelajaran dan kepemimpinan yang aktif di kelas.

Variabel Kinerja tenaga Pendidik, diukur dengan tujuh pertanyaan dan atau pernyataan yang menggunakan skala ordinal yaitu lima skala *linkert*, dengan indikator variabel kepemimpinan direktif adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga pendidik di Akmil senantiasa menyiapkan dan menyajikan sumber pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan. (X_{2.1})
- b. Tenaga pendidik memiliki kemampuan untuk mentransformasikan ilmu pengetahuan yang di miliki kepada taruna sebagai peserta didik. (X_{2.2})

- c. Tenaga pendidik berperan dalam mengembangkan dan melakukan pembaharuan proses belajar mengajar. (X_{2.3})
 - d. Tenaga pendidik mampu mengaktifkan dan mengembangkan motivasi belajar taruna. (X_{2.4})
 - e. Tenaga pendidik senantiasa mengevaluasi hasil belajar taruna, mengembangkan teknik evaluasi dan mengevaluasi pencapaian tujuan belajar, baik efektif, kognitif maupun psikomotorik. (X_{2.5})
 - f. Tenaga pendidik selalu memberikan dan mengembangkan ketrampilan atau kemampuan kesamaptaan jasmani taruna.(X_{2.6})
 - g. Tenaga pendidik senantiasa siap untuk membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi taruna. (X_{2.7})
- f. Pembentukan Calon Perwira Profesional

Pembentukan profesionalisme militer disampaikan oleh Yudhoyono (2000) yang menyatakan bahwa pembentukan seorang prajurit yang profesional yang mempunyai kriteria apabila ia bertindak (dalam ukuran tertentu) sebagai: seorang patriot, seorang komandan, seorang pembina, seorang pemikir strategis dan taktis, seorang yang ahli dalam bidangnya/kecabangannya.

Variabel Pembentukan Calon Perwira Profesional, diukur dengan empat pertanyaan dan atau pernyataan yang menggunakan skala ordinal yaitu lima skala *linkert*, dengan indikator variabel kepemimpinan direktif adalah sebagai berikut:

- a. Saya mampu mengembangkan kelincahan gerakan, fisik dan seni pada diri saya sebagai calon perwira. (Y_{1.1})
- b. Saya dapat mengembangkan kebiasaan teknis khusus yang bersifat gerakan dan pikiran yang tercermin pada pengembangan kepandaian yang berhubungan dengan penggunaan senjata dan perangkat militer serta menjaga dan memeliharanya. (Y_{1.2})
- c. Saya menyadari dan dapat pengarahan mental, persiapan jiwa, kedisiplinan dan korps militer. (Y_{1.3})
- d. Saya memperoleh bekal menjadi anggota TNI yang berpengetahuan dan memiliki informasi dengan tujuan mengembangkan standar pemikiran, kemiliteran dan keterampilan. (Y_{1.4})

D. Metode Analisa Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dan mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Menurut Hadi (dalam Anton, 2006), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Untuk mendapatkan koefisien validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total dari masing-masing atribut.

Rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel (Sugiyono, 2006). Rumus Korelasi *Pearson Product Moment* antara lain:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi *pearson product moment*

n = jumlah populasi

X = skor butir

Y = jumlah faktor

Setelah diperoleh hasil r_{xy} atau nilai r_{hitung} , selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} dengan α 5% (tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 0,05). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka angket tersebut dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat analisa. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dijadikan sebagai alat analisa.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi penelitian.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang dilakukan adalah menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2006). Untuk penghitungan secara manual, dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si^2$ = jumlah varians butir

St^2 = varians total

Setelah diperoleh hasil r_i atau nilai r_{hitung} , selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf kebenaran 95% (tingkat kesalahan yang ditoleransi (α) 5% atau 0,05). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka angket tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat analisa. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket tersebut dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat dijadikan sebagai alat analisa.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yakni kompetensi dan kinerja terhadap variabel terikatnya yakni pembentukan calon perwira profesional. Mengingat variabel bebas yang digunakan terdiri lebih dari satu, maka persamaan yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2006), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Pembentukan calon perwira

a = konstanta

b_{1-2} = koefisien regresi

X_1 = Kompetensi tenaga pendidik

X_2 = Kinerja tenaga pendidik

3. Uji Asumsi Kasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat digunakan sebagai alat untuk memperkirakan dimasa selanjutnya. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Multicollinearity adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan lainnya (Anton, 2006). Untuk mendeteksi kemungkinan adanya penyakit *multicollinearity* ini dengan cara melakukan *auxiliary* regresi antar variabel independent untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi (r^2) (Anton, 2006). Apabila nilai $r^2 < R^2$, maka dianggap tidak terjadi gejala *multicollinearity*. Sedangkan apabila $r^2 > R^2$, maka kemungkinan terjadi gejala *multicollinearity* dan secara statistik harus dianalisa lebih lanjut apakah akan mengganggu secara statistik atau tidak.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan melakukan metode Park, yaitu dengan cara melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang ada terhadap nilai log dari nilai *unstandardized residualnya*.

Park mengemukakan metode bahwa σ^2 merupakan fungsi dari variabel-variabel bebas (Anton, 2006). Metode ini dilakukan dengan cara meregresikan variabel yang ada dengan variabel dependennya yakni σ^2 . σ^2 sendiri diperoleh dari nilai residual data yang ada dan dikuadratkan. Jika nilai t hitung untuk masing-masing variabel bebas yang diujikan dengan metode Park lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka persamaan regresi tersebut dinyatakan tidak mengandung gejala penyakit *heteroscedasticity* atau diestimasi terdapat *homokedasticity*.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah persamaan yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah metode grafik. Hasil pengolahan regresi linier berganda akan menghasilkan grafik histogram dan grafik normal p-p plot, yang akan menampilkan penyebaran data yang dianalisis. Dari kedua grafik penyebaran data tersebut akan diambil kesimpulan bahwa distribusi atau sebaran data terjadi secara normal atau tidak.

4. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan beberapa pengujian sebagai berikut:

a. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual yaitu pengujian secara terpisah antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Pengujian signifikansi per variabel ini dapat dihitung dengan uji t (Sugiyono, 2006).

Uji t dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap pernyataan yang diajukan dalam hipotesis, yakni sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ Masing-masing variabel X atau bebas yang terdiri dari kompetensi dan kinerja tenaga pendidik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Masing-masing variabel X atau bebas yang terdiri dari kompetensi dan kinerja tenaga pendidik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Rumus yang digunakan untuk menguji t terhadap data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (5%), maka variabel bebas tersebut secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (5%), maka variabel bebas tersebut secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. Uji F

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel dependen, digunakan uji F. Uji F dilakukan untuk menguji pernyataan sebagai berikut:

H_0 ; variabel $X_1 - 2$ secara bersama-sama atau serempak tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y.

H_a ; variabel $X_1 - 2$ secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Rumus yang digunakan untuk menguji F terhadap data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h = nilai F hitung

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Nilai F hitung hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}. Apabila F_{hitung} > F_{tabel} atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (5%), maka variabel bebas tersebut secara simultan (serempak) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan apabila F_{hitung} < F_{tabel} atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (5%), maka variabel bebas tersebut secara simultan (serempak) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikatnya.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan seluruh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya, atau dengan kata lain uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur besarnya kontribusi yang diberikan oleh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan atau memberikan kontribusi variasi variabel dependen amat kecil atau terbatas. Nilai yang

mendekati satu menunjukkan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2001). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

$$R^2 = \frac{n(a\sum Y + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2) - (\sum Y)^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

JKT = Jumlah kuadrat total

JKR = Jumlah kuadrat regresi

n = Jumlah populasi

a = konstanta

Y = Nilai variabel dependet

X_{1-2} = Nilai variabel independent

b_{1-2} = Koefisien regresi variabel independent

Seluruh perhitungan yang berkaitan dengan analisis data dilakukan dengan bantuan *software SPSS for windows*. Penggunaan bantuan *software* ini dilakukan agar hasil yang diperoleh akurat dan tepat serta menghemat waktu, tenaga dan biaya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran AKMIL Magelang

Akademi Militer (Akmil) adalah sekolah pendidikan TNI Angkatan Darat di Kota Magelang Jawa Tengah, Indonesia. Akademi Militer mencetak Perwira TNI Angkatan Darat. Secara organisasi, Akademi Militer berada di dalam struktur organisasi TNI Angkatan Darat, yang dipimpin oleh Gubernur Akademi Militer yang saat ini dijabat oleh Mayjen TNI Hartomo, S.IP. Wakil Gubernur Akademi Militer yang saat ini dijabat oleh Brigjen TNI Wisnoe Prasetya Budi, S.IP, MM

Mako Akademi Militer berada di Jl. Gatot Subroto, Magelang Jawa Tengah.

a. Kurikulum

Pendidikan Akmil ditempuh dalam 4 tahun. Dengan rincian Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka yang dilaksanakan bersama Taruna AAL dan AAU selama 1 tahun, tingkat I s/d tingkat IV selama 4 tahun. Taruna/Taruni Akmil berhak menyandang predikat sebagai Sarjana Terapan Pertahanan (S.ST.Han). Calon Taruna Akmil merupakan lulusan SMA atau MA (IPA dan IPS untuk Taruna, IPA dan IPS untuk Taruni). Akmil merupakan pendidikan ikatan dinas yang dibiayai oleh negara.

b. Sejarah

Sejarah Akademi Militer (Akmil) bermula dari didirikannya Militaire Academie (MA) Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 1945, atas perintah

Kepala Staf Umum Tentara Keamanan Rakyat, Letnan Jenderal TNI Oerip Soemohardjo. Pada tahun 1950, MA Yogyakarta setelah meluluskan dua angkatan, karena alasan teknis, ditutup untuk sementara dan Taruna angkatan ketiga menyelesaikan pendidikannya di KMA Breda, Nederland. Pada kurun waktu yang sama diberbagai tempat lain (Malang, Mojoagung, Jombang, Salatiga, Tangerang, Palembang, Bukit Tinggi, Brastagi, Prapat) didirikan Sekolah Perwira Darurat untuk memenuhi kebutuhan TNI AD / ABRI pada waktu itu.

Pada tanggal 1 Januari 1951 di Bandung didirikan SPGI AD (Sekolah Perwira Genie Angkatan Darat), dan pada tanggal 23 September 1956 berubah menjadi ATEKAD (Akademi Teknik Angkatan Darat). Sementara itu pula pada tanggal 13 Januari 1951 didirikan pula P3AD (Pusat Pendidikan Perwira Angkatan Darat) di Bandung. Mengingat pada saat itu banyak sekolah perwira TNI AD, maka muncul gagasan dari pimpinan TNI AD untuk mendirikan suatu Akademi Militer, gagasan ini pertama kali dimunculkan pada sidang parlemen oleh Menteri Pertahanan pada tahun 1952. Setelah melalui berbagai proses, maka pada tanggal 11 November 1957 pukul 11.00 Presiden RI Ir Soekarno selaku Panglima Tertinggi Angkatan Perang RI, meresmikan pembukaan kembali Akademi Militer Nasional yang berkedudukan di Magelang. Akademi Militer ini merupakan kelanjutan dari MA Yogyakarta dan Taruna masuk tahun 1957 ini dinyatakan sebagai Taruna AMN angkatan ke-4. Pada tahun 1961 Akademi Militer Nasional Magelang di integrasikan dengan ATEKAD Bandung dengan nama Akademi Militer Nasional dan berkedudukan di

Magelang. Mengingat pada saat itu masing-masing angkatan (AD, AL, AU dan Polri) memiliki Akademi, maka pada tanggal 16 Desember 1965 seluruh Akademi Angkatan (AMN, AAL, AAU dan AAK) diintegrasikan menjadi Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (AKABRI). Sesuai dengan tuntutan tugas, maka pada tanggal 29 Januari 1967 Akabri di Magelang diresmikan menjadi Akabri Udarat, yang meliputi dua Akabri bagian di bawah satu pimpinan, yaitu Akabri Bagian Umum dan Akabri bagian Darat. Akabri Bagian Umum mendidik Taruna TK-I selama satu tahun, termasuk Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka, sedangkan Akabri bagian Darat mendidik Taruna Akabri Bagian Darat mulai TK-II sampai dengan TK-IV. Pada tanggal 29 September 1979 Akabri Udarat berubah namanya menjadi Akabri Bagian Darat. Dalam rangka reorganisasi di lingkungan ABRI, maka pada tanggal 14 Juni 1984 Akabri Bagian Darat berubah namanya menjadi Akmil (Akademi Militer).

Pada tanggal 1 April 1999 secara resmi Polri terpisah dari tiga angkatan lainnya, dan ABRI berubah menjadi TNI. Sejak itu pula Akademi Kepolisian terpisah dari AKABRI. Kemudian AKABRI berubah namanya menjadi Akademi TNI yang terdiri dari AKMIL, AAL, AAU. Berdasarkan Perpang Nomor : Perpang/ 28/ V/ 2008 tanggal 12 Mei 2008 Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka dan Integratif Akademi TNI pola 12 bulan langsung dibawah Mako Akademi TNI. Kemudian AKMIL menyelenggarakan pendidikan khusus Taruna Angkatan Darat tingkat II, III dan IV.

Sejarah Akademi Militer (Akmil) bermula dari didirikannya Militaire Academie (MA) Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 1945, atas perintah Kepala Staf Umum Tentara Keamanan Rakyat, Letnan Jenderal TNI Oerip Soemohardjo. Pada tahun 1950, MA Yogyakarta setelah meluluskan dua angkatan, karena alasan teknis, ditutup untuk sementara dan Taruna angkatan ketiga menyelesaikan pendidikannya di KMA Breda, Nederland. Pada kurun waktu yang sama diberbagai tempat lain (Malang, Mojoagung, Salatiga, Tangerang, Palembang, Bukit Tinggi, Brastagi, Prapat) didirikan Sekolah Perwira Darurat untuk memenuhi kebutuhan TNI AD / ABRI pada waktu itu.

Pada tanggal 1 Januari 1951 di Bandung didirikan SPGi AD (Sekolah Perwira Genie Angkatan Darat), dan pada tanggal 23 September 1956 berubah menjadi ATEKAD (Akademi Teknik Angkatan Darat). Sementara itu pula pada tanggal 13 Januari 1951 didirikan pula P3AD (Pusat Pendidikan Perwira Angkatan Darat) di Bandung. Mengingat pada saat itu banyak sekolah perwira TNI AD, maka muncul gagasan dari pimpinan TNI AD untuk mendirikan suatu Akademi Militer, gagasan ini pertama kali dimunculkan pada sidang parlemen oleh Menteri Pertahanan pada tahun 1952. Setelah melalui berbagai proses, maka pada tanggal 11 Nopember 1957 pukul 11.00 Presiden RI Ir Soekarno selaku Panglima Tertinggi Angkatan Perang RI, meresmikan pembukaan kembali Akademi Militer Nasional yang berkedudukan di Magelang. Akademi Militer ini merupakan kelanjutan dari MA Yogyakarta dan Taruna masukan tahun 1957 ini dinyatakan sebagai Taruna AMN angkatan ke-4.

Pada tahun 1961 Akademi Militer Nasional Magelang diintegrasikan dengan ATEKAD Bandung dengan nama Akademi Militer Nasional dan berkedudukan di Magelang.

Mengingat pada saat itu masing-masing angkatan (AD, AL, AU dan Polri) memiliki Akademi, maka pada tanggal 16 Desember 1965 seluruh Akademi Angkatan (AMN, AAL, AAU dan AAK) diintegrasikan menjadi Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (AKABRI). Sesuai dengan tuntutan tugas, maka pada tanggal 29 Januari 1967 Akabri di Magelang diresmikan menjadi Akabri Udarat, yang meliputi dua Akabri bagian di bawah satu pimpinan, yaitu Akabri Bagian Umum dan Akabri bagian Darat. Akabri Bagian Umum mendidik Taruna TK-I selama satu tahun, termasuk Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka, sedangkan Akabri bagian Darat mendidik Taruna Akabri Bagian Darat mulai TK-II sampai dengan TK-IV. Pada tanggal 29 September 1979 Akabri Udarat berubah namanya menjadi Akabri Bagian Darat.

Dalam rangka reorganisasi di lingkungan ABRI, maka pada tanggal 14 Juni 1984 Akabri Bagian Darat berubah namanya menjadi Akmil (Akademi Militer).

Pada tanggal 1 April 1999 secara resmi Polri terpisah dari tiga angkatan lainnya, dan ABRI berubah menjadi TNI. Sejak itu pula Akademi Kepolisian terpisah dari AKABRI. Kemudian AKABRI berubah namanya menjadi Akademi TNI yang terdiri dari AKMIL, AAL, AAU.

Berdasarkan Perpang Nomor :Perpang/ 28/ V/ 2008 tanggal 12 Mei 2008 Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka dan Integratif Akademi TNI pola 12 bulan langsung dibawah Mako Akademi TNI. Kemudian AKMIL menyelenggarakan pendidikan khusus Taruna Angkatan Darat tingkat II, III dan IV.

c. Lambang



Gambar 4.1 Lambang AKMIL
Sumber : Profil AKMIL Magelang

Penjelasan :

- 1) Bintang bersudut lima di atas Kadga (Ponyard) melambangkan bahwa Taruna harus berjiwa Pancasila sebagai alat pemersatu bangsa, mempunyai nilai keluhuran yang sejati.
- 2) Kadga (Ponyard) melambangkan sifat seorang Taruna yang :
 - a) Berjiwa kesatria yang selalu siap sedia menghadapi persoalan dan memiliki keluhuran Perwira sebagai Bhayangkari Negara.
 - b) Berdisiplin murni dan kuat dalam arti seluas-luasnya sesuai dengan sumpah, janji dan kode kehormatan yang akan dipegang teguh sampai ajal.
 - c) Jujur dan rela berkorban menolong sesama dengan menyampingkan keuntungan pribadi.

- d) Waspada sebagai Perwira dalam sikap bertahan yang aktif, yang dilambangkan oleh Kadga terhunus menghadap ke bawah.
- 3) Buku terbuka melambangkan Taruna sebagai orang yang Tekun menggali ilmu untuk memperoleh keahlian dan berpengetahuan luas serta berkemampuan mengorganisasi. Mengambil keputusan selalu berdasarkan perhitungan yang masak, bijaksana dan positif.
- 4) Bunga teratai melambangkan Taruna sebagai tokoh yang :
- a) Berjiwa sosial dan kerakyatan tanpa memandang pangkat, kedudukan tetapi tumbuh bersatu dengan rakyat untuk menciptakan ketentraman dan kesejahteraan.
 - b) Mampu berdiri sendiri tanpa menggantungkan kepada siapapun.
- 5) Sebulir padi dengan tujuh butir padi dan tiga seloka berarti :
- a) Bulir dengan tujuh butir padi bermakna kesetiaan prajurit kepada Sapta Marga sebagai dasar kearah cita-cita kemakmuran dan keadilan dalam Negara yang merdeka dan berdaulat.
 - b) Tiga seloka melambangkan tiga unsur niat, tekad dan patrap sebagai kebulatan tekad dalam tindakan atau mengambil keputusan sehingga tidak pernah ragu-ragu atau menyesal kemudian.
- 6) Setangkai melati dengan lima kuncup dan tiga seloka berarti :
- a) Tangkai melati dengan lima kuncup melambangkan Taruna yang akan mekar sesuai dengan cita-cita dan menyalurkan cita-cita itu dengan kesetiaan kepada Pancasila dan sesuai dengan lima pasal Sumpah Prajurit.

b) Tiga seloka melambangkan tiga unsur yaitu Purwo, Madyo dan Wasono yang menjiwai Taruna sebagai calon pemimpin, organisator, ahli strategi yang ulung dan matang serta dalam setiap tindakan selalu penuh dengan perhitungan, baik sebelum dan sesudah pekerjaan selesai.

7) Motto “Adhitakarya Mahatvavirya Nagarabhakti” berarti :

- a) Adhitakarya. Mengkiaskan semangat belajar yang tinggi untuk mengejar pengetahuan berdasarkan keinsyafan atau berpengetahuan dan pandai, rajin dan giat serta berilmu dan beramal.
- b) Mahatvavirya. Bersifat keperwiraan, bersusila dan berani serta mengkiaskan Taruna yang bercita-cita luhur.
- c) Nagarabhakti. Berjiwa patriot, menjunjung Negara dengan gelora “Pro Patria” dan mengkiaskan Perwira dengan sifat-sifat yang luhur sebagai Bhayangkari Negara.

8) Tata Warna

- a) Hijau:Kemakmuran dan kesuburan
- b) Kuning:Kejayaan dan keagungan
- c) Putih:Kesucian dan kejujuran

2. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang utama adalah berupa data yang berasal dari jawaban responden melalui angket yang disebar. Sesuai dengan perhitungan pada bab sebelumnya, jumlah responden yang dijadikan sampel

penelitian adalah sebanyak 70 taruna tingkat III. Dengan demikian, jumlah data yang akan digunakan adalah sebanyak 70 buah.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket secara acak kepada responden. Angket yang kembali dilakukan pengecekan untuk memastikan bahwa angket tersebut layak dijadikan data penelitian. Angket yang kembali dengan tidak utuh (rusak, kotor, jawaban tidak diisi semua), maka akan digantikan dengan angket baru dan disebarakan kepada responden lain yang belum mengisi angket, sehingga target jumlah data sebanyak 70 dapat tercapai.

Berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dan berhasil dikumpulkan dalam keadaan baik serta terjawab seluruh pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik serta pembentukan calon perwira. Jawaban yang terkumpul selanjutnya direkap. Hasil rekapitulasi jawaban responden diperoleh informasi sebagai berikut:

a. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Variabel Kompetensi Tenaga Pendidik

Rekapitulasi seluruh jawaban responden untuk variabel kompetensi tenaga pendidik selengkapnya tersaji pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Jawaban Variabel Kompetensi Tenaga Pendidik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	9	12,9	12,9	12,9
	SS	61	87,1	87,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 sebagaimana terlihat di atas, diperoleh informasi bahwa dari 70 responden, tidak ada satu responden pun yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju dan Netral. Sebanyak 9 taruna atau sebesar 12,9% responden menyatakan Setuju dan 61 taruna atau sebesar 87,1% responden menyatakan Sangat Setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel kompetensi tenaga pendidik (X_1) mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, hal ini ditunjukkan seluruh reponden yang menyatakan Setuju dan Sangat Setuju atas pernyataan-pernyataan variabel kompetensi tenaga pendidik yang diajukan dalam angket.

b. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja tenaga pendidik selengkapnya tersaji pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rekapitulasi Jawaban Kinerja Tenaga Pendidik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	32,9	32,9	32,9
	SS	47	67,1	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 sebagaimana terlihat di atas, diperoleh informasi bahwa dari 70 responden, tidak ada satu responden pun yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju dan Netral. Sebanyak 23 taruna atau sebesar 32,9% responden menyatakan Setuju dan 47 taruna atau sebesar 67,1% responden menyatakan Sangat Setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (X_2) mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, hal ini ditunjukkan seluruh reponden yang menyatakan Setuju dan Sangat Setuju atas pernyataan-pernyataan variabel kinerja tenaga pendidik yang diajukan dalam angket.

c. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Variabel Pembentukan Calon Perwira

Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel pembentukan calon perwira yang profesional selengkapnya tersaji pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Rata-rata Jawaban Responden Variabel Pembentukan Calon Perwira (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	27	38,6	38,6	38,6
SS	43	61,4	61,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 sebagaimana terlihat di atas, diperoleh informasi bahwa dari 70 responden, tidak ada satu responden pun yang

menyatakan Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju dan Netral. Sebanyak 27 taruna atau sebesar 38,6% responden menyatakan Setuju dan 43 taruna atau sebesar 61,4% responden menyatakan Sangat Setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel pembentukan calon perwira yang profesional (Y) mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, hal ini ditunjukkan seluruh reponden yang menyatakan Setuju dan Sangat Setuju atas pernyataan-pernyataan variabel kinerja pembentukan calon perwira profesional yang diajukan dalam angket.

B. Analisis Data

Hasil penyebaran angket diperoleh data berupa kualitatif atau data kualitatif. Guna memudahkan proses analisis dan pengambilan keputusan, maka data tersebut selanjutnya di kuantitatifkan dengan menggunakan teknik skoring. Pemberian skor terhadap data kualitatif tersebut ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Nilai

Skor Rata-rata	Skor	Jawaban
0,00 sd 1,00	1	Sangat Tidak Setuju
1,01 sd 2,00	2	Tidak Setuju
2,01 sd 3,00	3	Cukup Setuju
3,01 sd 4,00	4	Setuju
4,01 sd 5,00	5	Sangat Setuju

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2016

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut. Kriteria yang digunakan dalam pengujian validitas adalah bila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) suatu item lebih besar dari r_{tabel} , berarti item tersebut valid. Dengan $n = 70$ dan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,1528. Jadi koefisien r_{hitung} harus lebih besar dari 0,1528 untuk menyatakan suatu item adalah valid. Rekapitulasi hasil uji validitas selengkapnya tersaji pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Variabel Kompetensi tenaga pendidik (X₁)				
X1.1	0,756	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,577	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,232	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,745	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,514	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0,437	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0,569	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0,593	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	0,408	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	0,269	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Variabel Kinerja tenaga pendidik (X₂)				
X2.1	0,717	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,682	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,570	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0,577	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0,829	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0,774	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	0,695	0,1528	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel Pembentukan calon perwira (Y)				
Y1	0,804	0,1528	r hitung > r tabel	Valid
Y2	0,734	0,1528	r hitung > r tabel	Valid
Y3	0,812	0,1528	r hitung > r tabel	Valid
Y4	0,726	0,1528	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut di atas, diperoleh informasi besarnya koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden, yang terdiri dari 10 butir pertanyaan untuk variabel kompetensi tenaga pendidik (X_1), 7 butir pertanyaan untuk kinerja tenaga pendidik (X_2) dan 4 butir pertanyaan untuk variabel pembentukan calon perwira (Y). Hasil perhitungan tersebut menghasilkan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruh variabel yang ada mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,1528$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid dan data tersebut layak dijadikan sebagai alat analisa.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan digunakan untuk menunjukkan kemampuan untuk mengukur data tanpa kesalahan dan hasilnya selalu konsisten atau tetap sama, meskipun digunakan oleh orang lain atau ditempat lain ketika mengukur hal yang serupa. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

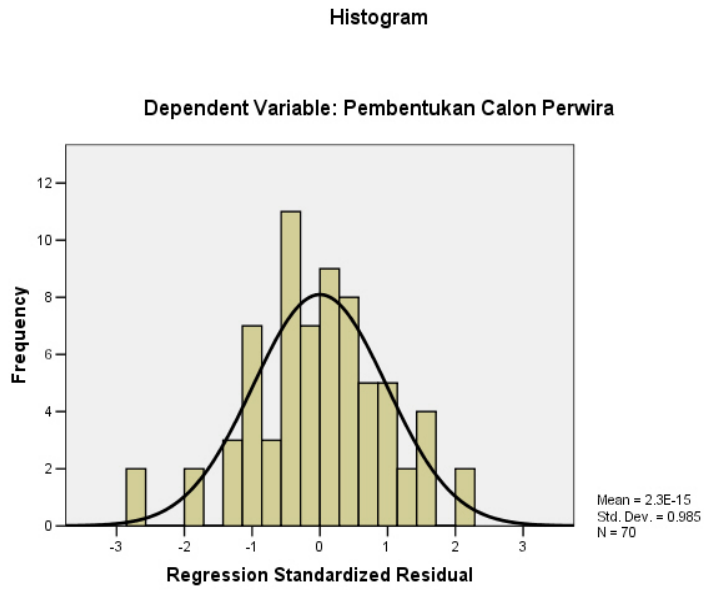
Variabel	Koef. Reliabilitas (Alpha)	Nilai Kritis (r tabel)	Ket
Kompetensi tenaga pendidik (X_1)	0,775	0,1528	Reliabel
Kinerja tenaga pendidik (X_2)	0,875	0,1528	Reliabel
Pembentukan calon perwira (Y)	0,874	0,1528	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut diatas, ditunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel diperoleh koefisien reliabilitas alpha yang lebih besar dari nilai kritisnya (r_{tabel}) yaitu sebesar 0,1528. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan/pernyataan mengenai variabel kompetensi tenaga pendidik (X_1), kinerja tenaga pendidik dan pembentukan calon perwira (Y) merupakan pertanyaan/pernyataan yang reliable dan data yang telah dikumpulkan dinyatakan layak sebagai alat analisa.

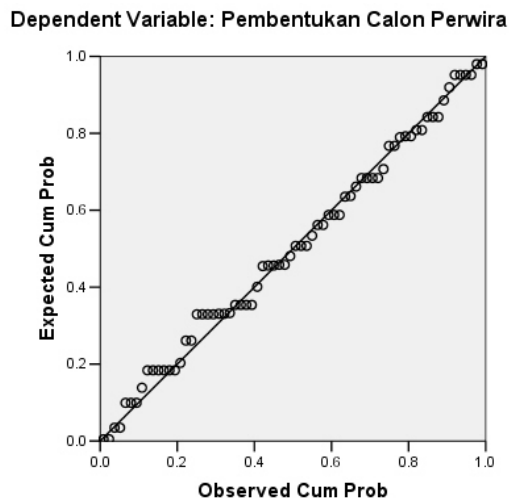
2. Uji Normality

Untuk mendeteksi persamaan regresi yang diperoleh memenuhi asumsi normalitasnya, menggunakan analisa grafik dan perhitungan dengan statistik sederhana. Grafik histogram menunjukkan perbandingan antara data hasil pengamatan atau observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Gambar 4.1 akan menunjukkan grafik dengan pola distribusi yang normal. Pada gambar 4.2, grafik Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Grafik histogram
Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3
Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

3. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka dilakukan uji regresi linear berganda, karena jumlah variabel bebasnya lebih dari satu. Model regresi linear berganda untuk variabel-variabel X_1 , X_2 dan Y mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Data yang telah dinyatakan lolos uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya diolah dengan regresi linear berganda untuk mengetahui besar dan arah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,598	1,683		-2,732	,008
	Kompetensi Tenaga Pendidik	,389	,058	,648	6,660	,000
	Kinerja Tenaga Pendidik	,165	,065	,248	2,553	,013

a. Dependent Variable: Pembentukan Calon Perwira

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,598 + 0,389 X_1 + 0,165 X_2 + e$$

Penjelasan atas persamaan yang dihasilkan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta pada persamaan tersebut di atas diperoleh nilai sebesar -4,598. Nilai berupa angka tersebut memiliki arti bahwa jika kedua variabel bebas yang ada tidak memberikan pengaruh atau dengan kata lain jika nilai pada kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi tenaga pendidik (X_1) dan kinerja tenaga pendidik (X_2) sama dengan nol atau dianggap tetap (konstan), maka pembentukan calon perwira akan menurun atau memiliki nilai sebesar konstanta tersebut.

b. Koefisien Regresi Kompetensi tenaga pendidik (b_1)

Koefisien regresi variabel kompetensi tenaga pendidik pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,389. Nilai sebesar tersebut berarti bahwa apabila variabel kompetensi tenaga pendidik meningkat, maka pembentukan calon perwira akan meningkat pula sebesar nilai koefisiennya. Sebaliknya apabila nilai variabel kompetensi tenaga pendidik menurun, maka pembentukan calon perwira juga akan menurun sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi pada variabel kinerja tenaga pendidik sama dengan nol atau dalam keadaan konstan (*Ceteris Paribus*). Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif terhadap pembentukan calon perwira serta memiliki hubungan yang searah.

c. Koefisien Regresi Kinerja tenaga pendidik (b_2)

Koefisien regresi variabel kinerja tenaga pendidik pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,165. Nilai koefisien regresi sebesar tersebut berarti bahwa apabila nilai variabel kinerja tenaga pendidik meningkat, maka pembentukan calon perwira akan meningkat pula sebesar nilai koefisiennya. Sebaliknya bila nilai variabel kinerja tenaga pendidik menurun, maka pembentukan calon perwira juga akan menurun sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi variabel kompetensi tenaga pendidik sama dengan nol atau dalam keadaan konstan (*Ceteris Paribus*). Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif terhadap pembentukan calon perwira serta memiliki hubungan yang searah.

4. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi dari masing-masing variabel independen secara individual (parsial) atau besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t secara lengkap tersaji pada tabel 4.8.

a. Signifikansi Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Pembentukan Calon Perwira

Berdasarkan hasil perhitungan uji t sebagaimana terlihat pada tabel pada tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi tenaga pendidik adalah sebesar 6,660 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. t_{tabel} pada *derivatif of freedom* ($df = n - k - 1 = 70 - 1 - 1 = 68$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 (uji dua sisi)

diperoleh nilai sebesar 1,2941 (Bawono, 2006). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,660 > 1,2941$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tenaga pendidik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan calon perwiranya.

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,598	1,683		-2,732	,008
Kompetensi Tenaga Pendidik	,389	,058	,648	6,660	,000
Kinerja Tenaga Pendidik	,165	,065	,248	2,553	,013

a. Dependent Variable: Pembentukan Calon Perwira

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2016

b. Signifikansi Pengaruh Kinerja tenaga pendidik terhadap Pembentukan calon perwira

Berdasarkan hasil perhitungan uji t sebagaimana terlihat pada tabel pada tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 2,553 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. t_{tabel} pada *derivatif of freedom* (df) = $n - k - 1 = 70 - 1 - 1 = 68$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 (uji dua sisi) diperoleh nilai sebesar 1,2941 (Bawono, 2006:192). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,553 > 1,2941$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan calon perwiranya.

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini secara simultan atau bersama-sama. Hasil uji F selengkapnya tersaji dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126,215	2	63,108	87,959	,000 ^a
	Residual	48,070	67	,717		
	Total	174,286	69			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Tenaga Pendidik, Kompetensi Tenaga Pendidik

b. Dependent Variable: Pembentukan Calon Perwira

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh informasi mengenai nilai F hitung. Nilai F hitung merupakan hasil uji signifikansi pengaruh variabel kompetensi tenaga pendidik (X_1) dan kinerja tenaga pendidik (X_2) secara bersama-sama terhadap pembentukan calon perwira. Nilai F_{hitung} terlihat sebesar 87,959 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. F_{tabel} dengan *derifatif of freedom* (df) = $n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 diperoleh nilai sebesar sebesar 3,134 (Bawono, 2006:197). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($87,959 > 3,134$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik yang dilakukan tenaga pendidik di lingkungan Akml Magelang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional.

6. Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Uji koefisien determinasi atau tepatnya koefisien determinasi ganda (untuk kasus lebih dari satu variabel independen) mengukur *goodness of fit* (kecocokan model) persamaan regresi, jadi mengukur proporsi atau persentase total variasi atau perubahan-perubahan pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi terlihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,716	,847

a. Predictors: (Constant), Kinerja Tenaga Pendidik, Kompetensi Tenaga Pendidik

b. Dependent Variable: Pembentukan Calon Perwira

Sumber: Data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, diperoleh informasi bahwa nilai R^2 (R square) sebesar 0,724. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pembentukan calon perwira mampu dijelaskan atau diterangkan oleh kedua variabel bebasnya yang terdiri dari kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik sebesar 72,4%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini atau dengan kata lain variabel selain kompetensi tenaga pendidik dan kinerja pendidik di lingkungan Akmil Magelang

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis berdasarkan data yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa variabel kompetensi tenaga pendidik memberikan pengaruh sebesar 0,389 terhadap variabel pembentukan calon perwira. Hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai t hitung sebagai hasil uji t diperoleh nilai sebesar 6,660, nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu, variabel kompetensi tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira profesional di Akmil Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yakni kompetensi tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang, dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.
2. Hasil analisis berdasarkan data yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa variabel kinerja tenaga pendidik memberikan pengaruh sebesar 0,165 terhadap variabel pembentukan calon perwira. Hal

ini terlihat dari hasil persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai t hitung sebagai hasil uji t diperoleh nilai sebesar 2,553, nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu, variabel kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan yakni kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

3. Nilai F hitung sebagai hasil uji F diperoleh nilai sebesar 87,959, nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai F tabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan calon perwira profesional di lingkungan Akmil Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y . Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang diajukan yakni kompetensi tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan calon perwira yang profesional di Akmil Magelang dinyatakan diterima karena sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel kinerja tenaga pendidik dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar di bandingkan dengan pengaruh variabel kinerja tenaga pendidik terhadap pembentukan calon perwira profesional di lingkungan Akmil Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tenaga pendidik yang dimiliki oleh para tenaga pendidik di lingkungan Akmil Magelang memiliki pengaruh yang besar terhadap pembentukan calon perwira yang profesional. Menyikapi hal tersebut, sebaiknya pihak Akmil Magelang memberikan perhatian yang lebih berkaitan dengan aspek kompetensi tenaga pendidiknya, karena akan memberikan dampak pada pembentukan calon perwira yang profesional.
2. Dalam penelitian ini, kinerja tenaga pendidik memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi tenaga pendidik. Hal ini tidak berarti bahwa kinerja tenaga pendidik dapat dihilangkan. Kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik yang ada secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga antara kompetensi dan kinerja merupakan satu kesatuan yang mestinya tidak terpisahkan. Sebaiknya pihak Akmil melakukan kajian dan evaluasi lebih lanjut berkaitan dengan kompetensi dan kinerja tenaga pendidiknya, agar tujuan utama yakni memnbentuk calon perwira yang profesional dapat segera terwujud untuk jangka waktu yang lama.

3. Sebaiknya pihak Akmil Magelang melakukan penelitian secara berkala dan berkelanjutan terutama berkaitan dengan pembentukan calon perwira yang profesional. Meskipun penilaian dan evaluasi terkait dengan hal tersebut sudah ada, tetapi penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai pembentukan calon perwira yang ada serta dapat mengembangkan faktor yang mempengaruhi pembentukan calon perwira tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Bawono*. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press. Jawa Tengah
- Aththaariq, 2013, Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Trunojoyo Madura
- Ghozali*, 2001, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Iswiyanti, Agus Sri, 2004, Analisis Antrian Loker Karcis Taman Margasatwa Ragunan DKI Jakarta. Jurnal. Depok: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Ivancevich*, Donnelly, 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara
- Kustono, Alwan Sri, 2000, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Implementasi Sistem Informasi Baru. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Artikel hal. XI - XIII
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, 2000, *Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah: Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Istitut Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negar (LAN) RI.
- Murniati, 2011, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal
- Noegroho*, 2001, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*, Jilid. 1, Edisi Keempat, Unit Penerbit dan Percetakan AMP
- Nurmianto*, Eko, 2003, *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Saifuddin. Azwar, 2003, *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Shadily Hassan , 2004, *Sosiologi untuk Masyarakat*, jakarta: Balai Pustaka
- Smith*, S. dan A. Millership. 2002. *Managing Performance People*. Terjemahan. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer

- Soepandji B.S, Implementasi, 2009, Bela Negara dan Kewaspadaan Nasional, Naskah Pemantapan Wawasan Kebangsaan bagi Unsur Pimpinan dan Anggota DPRD Seindonesia, Jakarta : Lemhannas RI
- Spencer*, Lyle M dan Signe M. *Spencer*, 1993, Pengembangan Kompetensi, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono*, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Supardi*, 2005, Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Yogyakarta: UII Press
- Yudhoyono, Bambang, 2002, *Otonomi Daerah*,. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.