

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN) BATUA POLDA SULAWESI SELATAN

Aryati Arfah¹, Mapparenta²

^{1,2} Universitas Muslim Indonesia

Email : arfah.aryati.fekon79@gmail.com¹, mapparentakiyo@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan analisa kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa dari hasil regresi terlihat pengaruh sebesar 0,643 dan nilai pada r_{tabel} dengan tingkat taraf signifikan 5% untuk $n=44$ diperoleh nilai tabel sebesar 0,297, yang berarti bahwa hasil perhitungan regresi adalah lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,643 > 0,297$). Sehingga dengan demikian maka hipotesa bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Sekolah Negara Batua Polda Sulawesi Selatan mengemban visi mewujudkan personil Polri yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara keamanan dan ketertiban dan menegakkan hukum. Untuk mewujudkan visi tersebut, tentu tidak terlepas dari upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui kebijakan yang terkait dengan kompetensi. Hal ini dimaksudkan agar tenaga pendidik polri dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dengan memberdayakan kompetensi tenaga pendidik secara maksimal. Untuk menjelaskan suatu pekerjaan tertentu yang memiliki nilai keprofesionalan. penilaian kompetensi dasar tenaga pendidik merupakan instrumen acuan untuk membentuk tenaga pendidik yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Piet Sahertian (1990) dalam (Sanjaya, 2003:148)) mengatakan bahwa untuk dapat menjadi seorang tenaga pendidik yang memiliki kompetensi maka diharuskan memiliki kemampuan untuk mengembangkan tiga aspek kompetensi yang ada pada dirinya, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan. Kinerja tenaga pendidik adalah membandingkan kinerja aktual dengan kinerja ideal yang meliputi empat kompetensi dan tiga kemampuan.

Kinerja aktual adalah kinerja yang telah dilaksanakan oleh tenaga pendidik berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja ideal adalah kinerja yang telah direncanakan oleh tenaga pendidik yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada Metode Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisis data. Metode yang digunakan pada umumnya metode survey yang mendalam dan dapat mengkaji isu-isu yang luas, sehingga melibatkan banyak faktor.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan dengan topik yang diteliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan. metode pengambilan sampel yaitu *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Siswa dan Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan. Siswa berjumlah 44 orang dan tenaga pendidik berjumlah 44, jadi jumlah keseluruhan 88 orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner (angket). Kuisioner (angket) dapat dipandang sebagai metode wawancara (interview) tertulis, dimana sample / responden dihubungi melalui suatu daftar pertanyaan. Dalam penelitian ini tipe angket yang digunakan adalah angket berstruktur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan

1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (Variables Entered/Removed) Variables Entered/Removed"

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Kompetensi ^a	Enter
---	-------------------------	-------

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi merupakan variabel Independen dan Kinerja sebagai variabel dependen.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (Anova)ANOVA^b

ANOVA						
	Model	Sum of D	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	463.829	1	463.829	75.81	.000
	Residual	256.966	4	6.118		
	Total	720.795	4			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel di atas menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang nyata/signifikan (Sig) variabel Kompetensi (X) terhadap Variabel Kinerja (Y). Dari output di atas diperoleh nilai Sig = 0,000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05) dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan. Maka model regresi linear dapat dipakai.

2. Persamaan Regresi**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (Coefficients)**Coefficients^a

		Unsfandardized		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	32.137	4.029	.	7.976
	Kompetensi	.484	.056	.802	8.707

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pada kolom B tabel di atas nilai *Constant* (a) adalah 32,137, dan nilai Kompetensi (b) adalah 0,484. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 32,137 + 0.484X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk Setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penutunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- Konstanta sebesar 32,137 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kompetensi maka nilai Kinerja sebesar 32,137
- Koefisien regresi X sebesar 0,484 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kompetensi, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,484.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden dengan bantuan Program SPSS yang menunjukkan r_{hitung} setiap item dari variabel kompetensi dan kinerja lebih besar dari r_{tabel} (0,297) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi dapat dikatakan valid. Uji Reliabilitas adalah tingkat keterandalan atau konsistensi suatu alat ukur menghasilkan yang sama bila dilakukan secara berulang-ulang. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> r_{tabel}$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS:

Uji Reliabilitas masing-masing variabel

Variabel	Jumlah Butir	Koefisien	Keterangan
X = Kompetensi	16	0.861	Reliabel
Y = Kinerja	15	0.791	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $> 0,297$. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan pada masing-masing variabel adalah reliabel.

4. Regresi r (Koefisien Korelasi)

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (Model Summary)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.635	2.47351

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai R (nilai koefisien korelasi) yaitu sebesar 0,802. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel.

5. Besaran R^2 (Koefisien Determinasi)

Pada table *Model Summary* di atas juga diperoleh nilai R^2 (Koefisien Determinasi) yang menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja. Dari output tersebut diperoleh R^2 sebesar 0,643 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 64,3%, sedangkan selebihnya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dari hasil analisis regresi linear sederhana (Coefficients) di atas dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 8,707$. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis
HO : tidak ada pengaruh secara signifikan kompetensi terhadap kinerja
Ha : ada pengaruh secara signifikan kompetensi terhadap kinerja
2. Menentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)
3. Menentukan t_{hitung} . Berdasarkan tabel coefficients di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 8,707.
4. Menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $(df)n-2 = 42$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,018.
5. Kriteria pengujian
HO diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
HO ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$,
6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,707 > 2,018$) maka H_0 ditolak
7. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,707 > 2,018$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan Kompetensi Terhadap kinerja. Dengan demikian dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan.

Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk variabel kompetensi dengan rata-rata 4,49%. Nilai tanggapan ini berada kategori (4,22-5,00 Sangat

baik). Hal ini membuktikan tenaga pendidik di SPN Batua Polda Sulsel sudah mempunyai kompetensi yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan sudah memiliki kompetensi yang baik. Indikator-indikator yang dominan dalam membentuk kompetensi pada Sekolah Polisi Negara Batua Polda Sulawesi Selatan adalah indikator kompetensi kepribadian dengan nilai rata-rata 4.61 kemudian diikuti indikator kompetensi profesional dengan nilai rata-rata 4.49. Sedangkan indikator kompetensi sosial dengan nilai rata-rata 4.35 memberikan proporsi terkecil atau mempunyai kontribusi terhadap kompetensi sangat kecil dalam membentuk kompetensi.

Berdasarkan data distribusi frekuensi kinerja, maka diperoleh hasil kinerja tenaga pendidik di SPN Batua Polda Sulsel 3,91%. Indikator perencanaan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,44, pelaksanaan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,39, indikator evaluasi dengan nilai rata-rata 4,71, sedangkan indikator komunikasi dengan nilai rata-rata 2,92 dan indikator kerjasama dengan nilai 3.08. tanggapan responden terhadap variabel kinerja secara keseluruhan dengan nilai total 4,49. Nilai ini jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan maka jawaban tersebut termasuk pada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan secara umum kinerja pegawai tergolong dalam kategori sangat baik.

SIMPULAN

Pelaksanaan kompetensi Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan dikategorikan sangat baik. Hal ini berdasarkan kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang dimiliki tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan.

Tingkat kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan juga dikategorikan baik. Hal ini berdasarkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, komunikasi, dan kerjasama tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,707 > 2,018$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.. Hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh tinggi antara variabel kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik. Pengaruh kedua variabel yang diteliti ini menunjukkan nilai sebesar 0.643 atau sebesar 64.3%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa 64.3% variabel kinerja tenaga pendidik yang terjadi dapat dijelaskan dengan variabel kompetensi Artinya semakin meningkat kompetensi, maka kinerja tenaga pendidik akan semakin meningkat pula.

REFERENSI

- Amin, Ahmad. 2005. *Manajemen Kinerja Pemehntah Daerah*. Yogyakarta: Laks Bang pressindo.
- As'ad, Muh. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Pusaka Alamaida.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UUP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Pearson Education, Inc; Upper Saddle River, New Jersey.
- Sadllin, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyorini. 2001. *Hubungan Antara Keterampilan Manajemen Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan No. 28(1)
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. 2014. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian: Konsep Statistik Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syah, Muhibbin. 2004. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wijaya, Cece & Tabrani Rusyan. 2002. *Kemampuan Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wursanto. 2004. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kenasiar.

Skripsi dan Tesis

- Arif, IrmaAriyanti. 2013. *Analisis Kompetensi Guru di SMK Negeri 1 Watampone*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.

Nuralim, Muhammad. 2013. Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar. Skripsi. Universitas Hasanuddin.

Mahmud. 2016. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Individual dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SPN Batua Poldas Sulawesi Selatan. Tesis. STIE Amkop.

Dokumen

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Kompetensi Tenaga Pendidik.

Perkap 22 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Poldas.

Website

<https://docs.google.com/file/d/0BxJ7CcCJL3RFOWZRSNuazJOcU0/edit>
diakses 16 Maret 2018

<http://kompetensi.info/kompetensi-guru/apa-itu-kompetensi.html> _diakses pada tanggal 16 Maret 2018

<https://thebestofeducation.wordpress.com/kaiian-teori/kompetensi-tenaga-pendidik/>. diakses pada tanggal 16 maret 2018