




### PENGARUH KOMPETISI DAN PROFESIONALISME PENDIDIK TERHADAP STANDAR KOMPETISI LULUSAN PENDIDIKAN PENGEMBANGAN SPESIALISASI LALU LINTAS DI PUSAT PENDIDIKAN LALU LINTAS KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA

Eko Presetyo<sup>1</sup>, Zulkifli Rangkuti<sup>2</sup>, Kemal Taufik<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
ekoprasetyo7441@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pendidik dan profesionalisme pendidik terhadap standar kompetensi lulusan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 69 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F/ANOVA), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pendidik berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan, yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 7,859 lebih besar dari ttabel sebesar 1,995. Profesionalisme pendidik juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan dengan nilai thitung sebesar 10,669 lebih besar dari ttabel sebesar 1,995. Secara simultan, kompetensi dan profesionalisme pendidik berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 297,332 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,74 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,900 menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme pendidik secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 90% terhadap standar kompetensi lulusan, sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v4i2.587	<b>Kata Kunci:</b> Kompetensi Pendidik, Profesionalisme dan Standar Kompetensi Lulusan
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>)</p> </div>	

#### PENDAHULUAN

Dikbangspes Lantas merupakan salah satu bentuk pelatihan lanjutan yang bertujuan untuk memperdalam spesialisasi di bidang lalu lintas bagi

personel Polri. Pendidikan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan aspek teknis fungsional, tetapi juga aspek manajerial dan pedagogis personel yang berperan sebagai pendidik,

khususnya di lingkungan Pusat Pendidikan Lalu Lintas (Pusdik Lantas). Dengan mengikuti Dikbangspes, pendidik diharapkan memperoleh pengetahuan terkini, keterampilan yang relevan, serta sikap profesional yang mampu mencerminkan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya dalam proses pengajaran dan pelatihan.

Pusdik Lantas memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan pendidikan teknis kepolisian yang berorientasi pada pembentukan kemampuan taktis dan strategis personel lalu lintas. Dalam proses pendidikan ini, pendidik atau instruktur memegang peranan kunci. Kualitas pembelajaran sangat tergantung pada kompetensi dan profesionalisme pendidik, baik dalam penguasaan materi, metode pengajaran, maupun sikap kerja. Oleh sebab itu, keberhasilan program Dikbangspes Lantas semestinya tercermin dalam peningkatan kinerja, kompetensi, dan profesionalisme para pendidik tersebut.

Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendidik adalah salah satu prasyarat utama dalam menghasilkan lulusan yang tangguh, responsif, dan siap menghadapi tantangan tugas di lapangan. Dalam konteks Pusdik Lantas, pendidik memiliki peran sentral sebagai role model sekaligus fasilitator pembelajaran yang harus adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika sosial masyarakat.

Lebih jauh, kompetensi pendidik

bukan hanya menyangkut penguasaan materi lalu lintas, tetapi juga mencakup keterampilan mengelola kelas, kemampuan menyampaikan materi secara komunikatif, hingga kemampuan menanamkan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan etika kepolisian kepada peserta didik. Sementara itu, profesionalisme pendidik mencakup aspek loyalitas terhadap institusi, integritas, kedisiplinan, serta sikap keteladanan dalam menjalankan tugas. Keduanya merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu program pelatihan seperti Dikbangspes.

Permasalahan yang mengemukakan bukan hanya pada substansi pendidikan dalam Dikbangspes itu sendiri, tetapi juga pada bagaimana hasil pendidikan tersebut dapat diimplementasikan oleh peserta (pendidik) dalam konteks kerja nyata di Pusdik Lantas. Tidak jarang ditemukan bahwa materi dan metode yang diperoleh dalam pelatihan tidak selaras dengan kebutuhan pembelajaran aktual, sehingga hasil pelatihan bersifat normatif dan kurang aplikatif. Kenyataan bahwa masih ada pendidik yang belum dapat menerapkan hasil pelatihan secara maksimal menunjukkan adanya kemungkinan kesenjangan antara input pelatihan dengan output kompetensi yang dihasilkan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti ketidaksesuaian materi pelatihan dengan realitas pengajaran, metode pelatihan yang masih konvensional, atau rendahnya minat belajar dari peserta Dikbangspes itu sendiri. Di sisi lain,

belum optimalnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap alumni pelatihan juga turut mempersulit pengukuran dampak nyata dari pelatihan yang sudah diberikan.

Dengan demikian, latar belakang ini menjadi dasar penting dalam menggagas suatu penelitian yang berfokus pada evaluasi dan analisis pengaruh hasil Dikbangspes Lantas terhadap kompetensi dan profesionalisme pendidik, sehingga dapat ditemukan solusi konkret dan terukur dalam meningkatkan kualitas pendidikan kepolisian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh hasil Dikbangspes Lantas terhadap kompetensi dan profesionalisme pendidik di Pusdik Lantas, agar hasilnya dapat menjadi rujukan strategis dalam pengembangan kurikulum, pelatihan, serta pola evaluasi tenaga pendidik ke depan.

## LANDASAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Moh. Agus Tulus (2019:12) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Menurut Dessler (2021:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2020:3) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Dessler (2021:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2020:3) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2018:4), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan formal dalam perusahaan untuk memastikan seberapa efektif dan

efisienkah penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2018:4), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan formal dalam perusahaan untuk memastikan seberapa efektif dan efisienkah penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha selain itu juga sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang mengatur manusia, dan diterima secara universal pada masa sekarang ini.

#### **b. Kompetensi Pendidik**

Kompetensi diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2019). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Lebih lanjut Edy Sutrisno (2021:203) mengemukakan tentang pengertian kompetensi adalah: "Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan". Hampir senada dengan pernyataan tersebut, Wibowo (2022:324) berpendapat bahwa: "Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup

meningkatkan efisiensi perusahaan. Menurut Spencer dalam Moehariono (2020:4), memberikan definisi Kompetensi adalah sebagai berikut, bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

### c. Profesionalisme

Atik Purwandari (2019:57) menyatakan bahwa, profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan

manusiawi secara penuh/utuh tanpa memetingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan klien serta menghargai klien sebagaimana menghargai diri sendiri.

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*experties*) dari para anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarangan orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/latihan prajabatan) maupun setelah menjalani suatu profesi (*in-service training*), (Mudlofir, Ali. 2022:17).

Sedangkan menurut Kunandar (2021:46) profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Profesional menunjuk pada dua hal. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi, misalnya "Dia seorang profesional". Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya. Profesional

dikontraskan dengan “non-profesional” atau “amatir”.

Profesionalisme berasal dari akar kata “profesi”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019), profesionalisme adalah “tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi.” Orang yang bergabung dengan kelompok profesi memiliki pengetahuan dan keahlian yang tidak dimiliki kebanyakan orang lain. Anggota profesi ini diatur oleh kode etik dan menyatakan komitmen terhadap kemampuan, integritas dan moral, altruisme, dan dukungan demi kesejahteraan masyarakat. (Cruess S.R & Cruess R.L., 2022).

Menurut Dwiyanto (2021:157) profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Sedangkan menurut Martinis Yamin (2017:3) profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berlandaskan intelektualitas.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan professional.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan / lukisan / deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

### **Populasi sampel**

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh lulusan dan pendidik aktif di Pusat Pendidikan Lalu Lintas (Pusdik Lantas) tahun ajaran 2023/2024, yang telah mengikuti proses

pembelajaran secara penuh serta terlibat dalam pelatihan maupun evaluasi akhir, Total populasi: 220 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin menjadi 69 responden.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Pendidik terhadap Standar Kompetensi Lulusan Dikbangspes lantasi di Pusdik Lantasi Polri.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

a. Sangat Setuju Skor 5

b. Setuju Skor 4

c. Cukup Setuju Skor 3

d. Tidak Setuju Skor 2

e. Sangat Tidak Setuju Skor 1

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

### 2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Profesionalisme Pendidik ( $X_2$ ) dan Standar Kompetensi Lulusan ( $Y$ ) berupa kuesioner dengan *scoring* model *likert* yang diisi oleh responden pada kuesioner yang dibagikan. Skala *likert* terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah

program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

### Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{S_i^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini

adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1, X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y|X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

### 1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah:

### a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Profesionalisme Pendidik ( $X_2$ ) terhadap Standar Kompetensi Lulusan ( $Y$ ), dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

### b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Profesionalisme Pendidik ( $X_2$ ) terhadap Standar Kompetensi Lulusan ( $Y$ ) menggunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ). Apabila semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka  $r^2$  paling besar, probabilitasnya paling kecil dan  $r_{hitung}$  paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari

apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) sebagai berikut :

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

### Keterangan:

F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

### a. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien

determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " $X_1$ " dan " $X_2$ " dengan variabel " $Y$ " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.176 + 0.405 X_1 + 0.604 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 3.176 menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi pendidik ( $X_1$ ), variabel Profesionalisme pendidik ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Prajurit ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 3.176
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi pendidik ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Prajurit ( $Y$ ) adalah sebesar 0.405. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi pendidik ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Prajurit ( $Y$ ) sebesar 0.405, dengan asumsi variabel Kompetensi pendidik ( $X_1$ ) dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme pendidik ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Prajurit ( $Y$ ) adalah sebesar 0.604. Hal ini berarti jika variabel Profesionalisme pendidik ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Prajurit ( $Y$ ) sebesar 0.604, dengan asumsi variabel Profesionalisme pendidik ( $X_2$ ) dianggap konstan.

**Pengaruh Kompetensi pendidik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Prajurit ( $Y$ )**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Prajurit ( $X_1$ ) sebesar 5.538, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 74$  sebesar 1.993. Jadi  $5.538 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Prajurit( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit ( $Y$ ).

### Pengaruh Profesionalisme pendidik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Prajurit (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X<sub>2</sub> (Semangat Kerja) sebesar 10.669, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 69$  sebesar 1.995. Jadi  $10.669 > 1.995$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Profesionalisme pendidik (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Prajurit (Y). Maka H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima.

Dari hasil uji ANOVA atau  $f_{hitung}$  didapat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 297.332 dimana lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  untuk  $n = 69$  sebesar 2.74 atau  $297.332 > 2.74$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan Kompetensi pendidik (X<sub>1</sub>) dan Profesionalisme pendidik (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit (Y).

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.900, artinya bahwa Kompetensi pendidik dan Profesionalisme pendidik memiliki pengaruh sebesar 90% terhadap Kinerja Prajurit sedangkan sisanya sebesar 10% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Terdapat pengaruh kompetensi pendidik terhadap standard kompetensi lulusan sebesar 7.859,

sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 69$  sebesar 1.995. Jadi  $7.859 > 1.995$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi pendidik (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap standard kompetensi lulusan (Y). Maka H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima.

Terdapat pengaruh profesionalisme pendidik terhadap standard kompetensi lulusan Dikbangspes Lantas di Pusdik Lantas Polri, terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X<sub>2</sub> (profesionalisme pendidik) sebesar 10.669, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 69$  sebesar 1.995. Jadi  $10.669 > 1.995$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme pendidik (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap standard kompetensi lulusan (Y). Maka H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima.

Terdapat pengaruh kompetensi dan profesionalisme pendidik terhadap standard kompetensi lulusan. Terbukti dari uji ANOVA atau  $f_{hitung}$  didapat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 297.332 dimana lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  untuk  $n = 69$  sebesar 2.74 atau  $297.332 > 2.74$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan kompetensi pendidik (X<sub>1</sub>) dan profesionalisme (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap standard kompetensi lulusan (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.900, artinya bahwa kompetensi dan profesionalisme pendidik memiliki pengaruh sebesar 90% terhadap Kinerja Prajurit sedangkan sisanya sebesar 10%

berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Agus Tulus (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Alex, S., Nitisemito, 2001. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Amstrong, M. (2023). Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media.
- Atmodieirio, Subagio. (2000). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta : Ardadizya Jaya
- Bambang Wahyudi. 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Cherrington, Davis J 2023, Organizational Behavior, : The Management of Individual and Organizational Performance, Allyn and Bacon, Boston.
- Davis, Keith,dan Newstorm. 2004. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2021. Manajemen Personalialia: Teknik & konsep Modern. Alih Bahasa Oleh: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Edward Sallis, Total Quality Managemen In Education, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2015), 23-24.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kunandar, Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2021) (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2015).Hlm.58
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2020, Human Resource Management, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono. 2020. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia
- Muhaimin, Pengembangan Kurikulum PAI di Sekolah dan Perguruan Tinggi, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2005),. Hlm.230 6H.E.
- Mulyasa, Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0 (Jakarta: Bina Aksara, 2018). Hlm. 23
- Mulyasa, Implementasi Kurikulum 2019 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0. Hllm.36
- Mulyasa, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).Hllm.91
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. Pengantar Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan

- Dan Perilaku Kesehatan. Rineka. Cipta. Jakarta
- Nur Zazin, Gerakan Manata Mutu Pendidikan, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 135. 16 Diana-Abasi Ibag, *Solving The Problem Of Poor Quality Of University Graduates In Nigeria A Proposed Holistic Approach, (Eruopean Center for research trainingand Development :British Jurnal)*. 2015. www.eajournals.org. 55.
- Permendikbud No 23 Tahun 2016 tentang Standar Penilaian Pendidikan
- Permendikbud, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Standar Kompetensi Lulusan, (Jakarta, Dharma Bhakti, a),2.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.*
- Purwandari, Atik. Konsep kebidanan sejarah dan profesionalisme. Jakarta: EGC; 2019. h. 7.
- Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), 945 14 Ibid,. 846.
- Rastodio (2009). Budaya Oganisasi. Jakarta. EGC
- Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Robbins, Stephen P, 2003. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, PT. Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Salam, Darma Setyawan. 2007. Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta: Djembatan
- Schein, H Edgar. 2009. *Organizational Culture and Leadership, Second Edtion, Jossey Bass Publishers, San Francisco.*
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21, edisi ke-6, jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju*
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.*
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Spencer. (2021). *Competence at Work "Models For Superior Performance"*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc
- Sutrisno, Edy. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2021. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul (2010). Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.*
- Utomo, Budi. 2002. Menentukan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. PT P.Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 (2), 178-188.
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen

Sumber Daya Manusia Untuk  
Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.  
PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.  
Wibowo. 2022. Manajemen Kinerja.PT.  
Raja Grafindo Parsada: Jakarta.  
*Wirawan (2009)*, Evaluasi Kinerja Sumber  
Daya Manusia, Jakarta : Erlangga.