

# HUBUNGAN KOMITMEN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH POLISI NEGARA POLDA SUMBAR

**Hendri Mispar**

Satuan Sabhara Polres Tanah Datar  
Korespondensi: JL.St.Alam Bagagarsyah, Pagaruyung, Tj. Emas,  
Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat 27281  
e-mail: hendrimpi2016@yahoo.com



**Abstract:** *Background of this research is the low achievement of instructors' performance of National Police School of West Sumatera Police Headquarter. The purpose of this research is to know the significance of correlation between instructors' performance of National Police School of West Sumatera Police Headquarter. This research is a descriptive research by using correlational method. Ex post facto. The hypothesis of this research were: (1) is there any correlation between commitment toward instructors' performance of National Police School of West Sumatera Police Headquarter. (2) ) is there any correlation between motivation toward instructors' performance of National Police School of West Sumatera Police Headquarter. (3) is there any correlation between commitment and motivation toward instructors' performance of National Police School of West Sumatera Police Headquarter. Population of this research were all of the instructors of National Police School (SPN) of West Sumatera Police Headquarter, they were 80 instructors. Samples of this research were 60 person of the instructors. Samples were taken by using Slovin method. The data were analyzed by using Statistical Program for Social Studies (SPSS) 20 version. Based on the data analysis of this research, it can be concluded that: (1) the commitment of the instructors has a positive and significant correlation toward instructors' performance of National Police School of West Sumatera Police Headquarter. (2) the motivation of the instructors has no positive and no significant correlation toward instructors' performance of National Police School of West Sumatera Police Headquarter. (3) both commitment ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) have positive correlation toward performance ( $Y$ ) of the instructors' of National Police School of West Sumatera Police Headquarter.*

**Keywords:** Commitment, Motivation, Performance of the instructors.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset paling utama yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus didayagunakan semaksimal mungkin sehingga menjadi unsur pembangunan bukan malah se-

baliknya menjadi unsur perusak organisasi. Dengan demikian, peranan manajemen sumber daya manusia memiliki dua sasaran yang akan dicapai yaitu tujuan manusia di dalam organisasi dan tujuan organisasi itu sendiri, dimana keduanya harus dicapai secara berimbang. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam

meningkatkan kinerja, produktifitas dan pencapaian tujuan organisasi, termasuk Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar (disingkat SPN Polda Sumbar). Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar mengemban visi adalah mewujudkan dan menyiapkan personel Polri dalam jajaran Polda sumbar yang memiliki jati diri, integritas moral, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi Kepolisian secara profesional dan proporsional sesuai dinamika sosial masyarakat Sumatera Barat dengan di dukung jasmani yang samapta.

Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar juga mengemban misi, yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan pembentukan Brigadir Polri dalam mendukung kekuatan operasional Polri;
2. Melaksanakan pelatihan Brigadir Polri dalam jajaran Polda Sulsel dalam rangka mendukung kesiapan operasionalisasi fungsi teknis Kepolisian.
3. Menyelenggarakan pendidikan kejuruan dasar Brigadir fungsi teknis Kepolisian dalam jajaran Polda Sumbar guna mendukung kesiapan operasionalisasi di lapangan.
4. Melaksanakan program pendidikan dan pelatihan Polri dan non Polri lainnya sesuai kebijakan Kapolda Sumbar.
5. Melaksanakan kajian-kajian dan pengembangan-pengembangan mengenai penataan kelembagaan dan 10 (sepuluh) komponen pendidikan guna mewujudkan organisasi yang berbasis kinerja yang mampu menjadi pusat pendidikan dan pelatihan Polri. (Perkap no 22 tahun 2010 tanggal 28 September 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Polda)

Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar sebagai unsur pelaksana Lembaga Pendidikan Polri mengemban tugas melaksanakan Program Pendidikan Pembentukan Bintara Polri serta bidang pelatihan pengembangan, bidang administrasi personel, keuangan, logistik, provos dan teknologi informasi/komputer, dan Pendidikan Perwira Sumber Alih Golongan (SAG). Sehubungan dengan pelaksanaan tugas tersebut, SPN Polda Sumbar menyelenggarakan:

1. Perencanaan dan pengadministrasian umum, penatausahaan urusan dalam, pengurusan personil dan sarpras, serta pelayanan keuangan di lingkungan SPN;
2. Pelayanan umum antara lain pelayanan markas, manage, kesehatan dan pemeliharaan sarana prasarana dalam lingkungan SPN;
3. Penyiapan dan pelaksanaan pendidikan serta pengajaran, yang meliputi perencanaan, pengadministrasian, pelaksanaan dan pengendalian pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan kepribadian dan pengasuhan siswa dalam rangka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan pengajaran dan pelatihan, serta penyiapan rencana pengajaran dan pelatihan dalam bentuk Tugas Instruksional Umum (TIU) dan Tugas Instruksional Khusus (TIK) operasional pendidikan;
6. Pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan SPN. Pelaksanaan tugas dan fungsi SPN Polda Sumbar tentu tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. (Perkap no 22 tahun 2010 tanggal 28 september 2010 tentang

organisasi dan tata kerja satuan-satuan organisasi pada tingkat polda).

Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, SPN Polda Sumbar terus berupaya untuk mewujudkan melalui peningkatan kinerja tenaga pendidik yang harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas tenaga pendidik. Hasil survei dari keenambelas negara yakni India, Mesir, Bosewana, Thailand, Chile, El Salvador, Kolombia, Meksiko, Brasil, Argentina, Peru, Ungada, Hongaria, Iran, dan Bolivia menunjukkan guru atau tenaga pendidik adalah faktor dominan yang menjadi penentu keberhasilan pendidikan. Secara lengkap keberhasilan ditentukan oleh empat faktor yaitu: tenaga pendidik 34%, sarana pendidikan 26%, manajemen 22%, waktu belajar 18% (Saud, 2009: 2).

## TINJUAN PUSTAKA

### Komitmen

Komitmen individual kerja merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Sebagai sikap, komitmen individual paling sering didefinisikan sebagai:

- 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
- 3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Mowday, 1992: 101 dalam Martoyo, 2007: 82).

Motivasi Menurut Rivai (2008: 456), sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu: 1)

kemungkinan untuk berkembang; 2) jenis pekerjaan; dan 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja. Lebih lanjut dikemukakan pula bahwa ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, antara lain: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil. Dengan melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan, dan bangga terhadap pekerjaan

### Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang ada baik dari dalam maupun dari luar untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Menurut Usman (2009: 250) motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Syahnidar menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (2011: 21). Selanjutnya Winardi mengemukakan “motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan”.

Motivasi ini berkaitan dengan keinginan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dari kesungguhan dan kesukaan terhadap pekerjaan dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan Sudarman

mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Riyanti & Sudibya motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (2016: 614). menurut Winardi sebagaimana yang dilansir Yensi berpendapat bahwa motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (2010: 35).

Sulistiyani dan Rosidah (2003: 58) menjelaskan bahwa, "Motivasi merupakan sebuah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal". Hasil akhir dari tindakan menggerakkan motivasi adalah tercapainya kinerja yang optimal. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kinerja institusi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi dilakukan walaupun hal ini bukan satu-satunya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh bersemangat dan penuh tanggung jawab. Naureen (2011: 72) mengatakan *Motivation is generally defined as internal condition that stimulates, directs and maintains behavior.*

### **Kinerja Tenaga Pendidik**

Kinerja tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar sangat dipengaruhi ke-

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

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2001: 67). Selanjutnya Lisda Mispar dalam Hasibun (2000: 12) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan kemampuan kerja yang ditampilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Wibowo (2009: 79) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja (*proformance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu, Nurhidayah dalam Hamzah B.Udo (2015: 53). Hal senada juga diungkapkan Salim dalam Usman (2009: 488) bahwa kinerja juga bisa diartikan dengan bagaimana seseorang menjalankan tugas dan proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

Dharma, Agus (2008: 12) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian pendapat demikian dipersingkat oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menjadi beberapa istilah, yaitu:

- 1) Sesuatu yang dicapai
- 2) Prestasi yang diperlihatkan
- 3) Kemampuan.

Menurut Saraswati (2015: 12) bahwa yang dimaksud dengan kinerja tenaga pendidik kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sepenuh hati. Sejalan dengan itu Perkap No. 4 tahun 2010 pasal 31 menyebutkan beberapa tugas tenaga pendidik di lembaga pendidikan kepolisian, seperti:

- 1) Dalam Pasal 28 Tenaga Pendidik Kepolisian *bertugas*:
  - a) Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi proses pembelajaran.
  - b) Melakukan bimbingan, konseling, dan pelatihan, melakukan penelitian dalam bidang keilmuannya.
  - c) Melakukan penelitian dalam bidangnya.
- 2) Dalam Pasal 28 Tenaga Pendidik Kepolisian *berkewajiban* untuk:
  - a) Membuat persiapan mengajar sebelum memberikan pelajaran.
  - b) Menciptakan suasana pendidikan dan pelatihan yang bermakna, meng-gairahkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
  - c) Memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan.

- d) Memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan.
  - e) Mengevaluasi dan mengembangkan metode pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
  - f) Mengembangkan bahan ajar berdasarkan kurikulum.
  - g) Mewujudkan kompetensi lulusan hasil didik.
- 3) Dalam Pasal 28 Tenaga Pendidik Kepolisian *berhak memperoleh*:
- a) Honorarium berdasarkan ketentuan.
  - b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
  - c) Prioritas pembinaan karier dan pendidikan sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
  - d) Mengikuti pendidikan pengembangan sesuai dengan peraturan dalam sistem pembinaan personil atau sumber daya Polri.
  - e) Kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 4) Dalam Pasal 28 Tenaga Pendidik Kepolisian harus *memenuhi persyaratan* antara lain:

- a) Memiliki kualifikasi akademik.
- b) Memiliki kompetensi
- c) Memiliki sertifikasi pendidik.
- d) Sehat jasmani dan rohani.

Dalam literatur tentang kinerja tenaga pendidik diketahui secara umum, kinerja tenaga pendidik ditentukan oleh faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri tenaga pendidik sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang

berhubungan dengan keadaan yang berada diluar diri tenaga pendidik. Dari sekian faktor internal yang berkaitan dengan diri tenaga pendidik terdapat dua faktor yang dominan yang juga berperan besar dalam menentukan kualitas kinerja tenaga pendidik yaitu motivasi kerja dan komitmen kerja.

Dalam mewujudkan kinerja tenaga pendidik yang optimal, seorang pemimpin maupun tenaga pendidik sendiri harus mengetahui motivasi dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin juga mengelola kinerja tenaga pendidik sesuai dengan motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik itu sendiri. Kinerja akan dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya. Peningkatan kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor agar dapat mendorong peningkatan kinerja maka perlu menyadari pentingnya kompetensi guru dan menciptakan motivasi kerja, Sudarmanto (2009: 71). Selanjutnya Ahmad Sanusi (2006: 45) juga mengemukakan betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber, sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidik terletak pada kinerja tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi berarti tenaga pendidik yang mempunyai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif korelasional. Dengan tiga variabel yaitu komitmen, motivasi, dan kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel diatas, pengujian hipotesis dilaku-

kan dengan membahas tmuan penelitian sebatas variabel yang di uji.

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi ex post fakto. Hubungan antara variabel dilihat secara korelasional,yaitu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari komitmen ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), serta variabel terikat ( $Y$ ).

Populasi yaitu jumlah keseluruhan tenaga pendidik yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dengan jumlah keseluruhan sebanyak 80 orang di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar.

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2004: 37), purposive sampling adalah pemilihan sampel yang bersifat tidak acak, di mana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Purposive sampling dalam penelitian ini yaitu tenaga pendidik, jumlah keseluruhan sebanyak 60 orang. Pemilihan sampel dilakukan melalui tiga tahap yaitu berdasarkan (1) jenis kelamin, (2) tingkat umur, (3) strata pendidikan.

Rancangan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Analisis deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara utuh tentang kegiatan tenaga pendidik terkait dengan, komitmen, dan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik sesuai temuan di lapangan. 2. Analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk melihat

hubungan komitmen dan motivasi dengan kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2004: 212). Data dianalisis dengan bantuan program komputer SPSS Versi 20.0 For Window

## HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh sampel Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar berjumlah 60 orang yang diperoleh melalui kuesioner.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan mendeskripsikan jawaban responden dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan 2variabel bebas yaitu: komitmen ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan satu variabel terikat yaitu kinerja tenaga pendidik ( $Y$ ). Adapun deskripsi setiap variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Variabel	Skor terendah	Skor tertinggi	mean	median	modus	Standar deviasi
Komitmen	69	92	79,70	79	73	6,09
Motivasi	63	84	74,72	75,50	78	5,26
Kinerja	112	139	124,30	123	124	6,15

## Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebanyak tiga hipotesis. Menggunakan analisis regresi linear sederhana dan ganda.

Pengujian keberartian hubungan ini dilakukan dengan uji F dengan bantuan tabel analisis regresi seperti rangkuman di bawah ini. Hasil lengkap dari program SPSS diberikan dalam lampiran.

Tabel 4.11 Rangkuman analisis komitmen ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja tenaga pendidik ( $Y$ )

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	db	Rerata kuadrat	F	P
Regresi	723,836	2	361,918	13,655	0,000
residual	1510,764	57	26,505		
total	2234,600	59			

Berdasarkan rangkuman di atas diperoleh harga  $F = 13,655$  dengan harga  $p$  sebesar 0,000. Nilai  $P$  jauh lebih kecil dari taraf signifikansi  $(\alpha) = 0,05$  yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nihil

yang di uji di tolak, dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen dan motivasi tenaga pendidik secara bersama-

sama dengan kinerja tenaga pendidik di Sumbar. Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda

Tabel 4.12 Koefisien regresi linear ganda

No	Variabel	Koefisien regresi	signifikansi
1	X <sub>1</sub> = komitmen	0,207	0,00
2	X <sub>2</sub> = motivasi	0,826	0,01
Y = kinerja tenaga pendidik			
Konstanta =74,825		R =0,484	R square = 0,284

Analisis regresi linear ganda variabel komitmen tenaga pendidik, dan motivasi tenaga pendidik terhadap kinerja tenaga pendidik menunjukkan harga koefisien regresi sebesar  $b_1 = 0,207$ ,  $b_2 = 0,826$  dengan konstanta 74,825. dengan demikian, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 74,825 + 0,207X_1 + 0,826X_2$$

#### a. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis terdiri dari dua yaitu hipotesis nihil dan hipotesis alternatif atau hipotesis kerja, yaitu sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar

$H_1$  = Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar.

Tabel 4.13 Analisis korelasi variabel komitmen

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,565	0,319	0,307

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan paket SPSS 20. diperoleh harga korelasi  $r_{x_1y} = 0,565$  dengan determinasi  $r^2_{y^2} = 0,319$ . Dengan demikian, 30,7% variasi variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel komitmen, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain, baik yang ada dalam penelitian ini maupun yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel koefisien regresi linear ganda diperoleh koefisien  $b_1$  sebesar 0,207

dengan signifikansi 0,000 dan  $b_2$  sebesar 0,826 dengan signifikansi 0,01, artinya indeks signifikansi lebih kecil 0,05. Dengan demikian, hipotesis nihil ditolak pada taraf signifikansi 0,05, dan hipotesis alternatif diterima. Berarti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar.

Tabel 4.14 Rangkuman hasil analisis korelasi X<sub>1</sub>-YANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	723,836	2	361,918	13,655	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	1510,764	57	26,505		
Total	2234,600	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen

Dari hasil analisa diperoleh angka koefisien variabel komitmen tenaga pendidik (Ry<sub>1</sub>) sebesar .565. angkahubungan ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen tenaga pendidik terhadap kinerja tenaga pendidik berhubungan positif, selanjutnya tabel menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar .319 dengan signifikansi sebesar 0.000.

Sesuai dengan pengambilan keputusan di atas maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara komitmen tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik sebesar 30,7%.

Untuk mengetahui hubungan komitmen tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukanlah analisis regresi sederhana untuk mendapatkan persamaan regresi. Untuk itu terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan F untuk mengetahui keberartian persamaan regresi yang terbentuk. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini “

Tabel 4.15 Hasil uji F variabel komitmen

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	712,752	1	712,752	27,164	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	1521,848	58	26,239		
Total	2234,600	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen

Tabel 4.15 di atas memperlihatkan harga F sebesar 27.164 dengan nilai signifikan 0,000 yang jauh lebih kecil dari alpha 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan regresi yang terbentuk antara variabel komitmen tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik dapat diterima keberadaannya.

Untuk melihat keberartian koefisien regresi di atas dilanjutkan dengan pemeriksaan harga t. Hasilnya sekaligus dapat digunakan untuk memastikan bahwa koefisien persamaan yang terdapat pada variabel komitmen tenaga pendidik(X<sub>1</sub>) dapat diterima sebagai alat prediksi dalam mengidentifikasi gejala yang terjadi, hasil analisis pemeriksaan t yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Uji koefisien arah persamaan regresi  $X_1$  dan  $Y$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	78,797	8,756		9,000	,000
1 komitmen	,571	,110	,565	5,212	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 4.16 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, konstanta 78.797, sedangkan koefisien persamaan regresi sebesar .571. ternyata nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh berada di bawah nilai signifikansi alpha 0,05. Karena itu dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar .571. dapat dijadikan alat prediksi untuk menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel komitmen tenaga pendidik. Baik berupa perlakuan terhadap perlakuan variabel komitmen tenaga pendidik.

Dari penjelasan di atas diperoleh persamaan regresi sederhana yang digunakan yaitu  $X_2 = a + b.X_1$  yang di dalamnya ada a dan b, masing masing bernilai sebesar 78.797 dan 0.571. dengan demikian persamaan regresinya adalah  $X_2 = 78.797 + 0,571 X_1$ . artinya bila komitmen tenaga pendidik dikembangkan satu skala maka kinerja tenaga pendidik akan bertambah 0,571 skala.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen tenaga pendidik berhubungan positif dengan signifikansi sebesar 30,7% terhadap variabel kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja tenaga pendidik sebesar 30,7% ditentukan oleh komitmen

tenaga pendidik dan sisanya 69,3% ditentukan oleh faktor lain yang belum teramati.

Oleh sebab itu apabila komitmen tenaga pendidik dikembangkan dengan baik dan maksimal, maka akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja tenaga pendidik.

**b. Uji Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua terdiri dari dua hipotesis yaitu hipotesis nihil dan hipotesis kerja yaitu sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Tenaga Pendidik dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar.

$H_1$  = Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Tenaga Pendidik dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar

Dasar pengambilan keputusan adalah bahwa diterima  $H_0$  jika nilai signifikansi > alpha 0,05 atau  $H_1$  jika signifikansi < alpha 0,05. Hasil perhitungan hubungan motivasi kerja tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17 Rangkuman hasil analisis korelasi X<sub>2</sub>- Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,335 <sup>a</sup>	,112	,097	5,848	2,119

Dari tabel analisis diperoleh angka koefisien variabel motivasi tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik ( $R_{y_2}$ ) sebesar 0,335. Selanjutnya tabel memperlihatkan angka koefisien korelasi sebesar 0,335 dengan  $R^2$  sebesar 0,097.

Untuk mengetahui hubungan motivasi tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik prediktif, maka dilakukan analisis regresi sederhana untuk mendapatkan persamaan regresi. Untuk itu terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan F untuk mengetahui keberartian persamaan regresi yang terbentuk. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Rangkuman pemeriksaan keberartian regresi X<sub>2</sub>-Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250,795	1	250,795	7,332	,009 <sup>b</sup>
Residual	1983,805	58	34,204		
Total	2234,600	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi

Tabel 4.18 di atas memperlihatkan harga F sebesar 7,332 dengan nilai signifikansi 0,09 yang jauh lebih besar dari alpha 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan regresi yang terbentuk antara variabel motivasi tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik tidak dapat diterima keberadaannya.

Untuk melihat ketidakberartian koefisien regresi di atas dilanjutkan dengan

pemeriksaan harga t. Hasilnya sekaligus dapat digunakan untuk memastikan bahwa koefisien persamaan yang terdapat pada variabel motivasi tenaga pendidik (X<sub>2</sub>) tidak dapat diterima sebagai alat prediksi dalam mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala kinerja tenaga pendidik (Y). Hasil analisis pemeriksaan t yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil analisis uji t variabel Motivasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	94,702	10,957		8,643	,000
motivasi	,396	,146	,335	2,708	,009

Dari tabel 4.19 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,09 konstanta sebesar 94,702 sedangkan koefisien persamaan regresi sebesar 0,396 ternyata nilai signifikansi sebesar 0,09 jauh berada di atas nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja tenaga pendidik di sekolah polisi negara polda sumbar tidak berhubungan dengan motivasi tenaga pendidik

### c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga terdiri dari dua yaitu hipotesis nihil dan hipotesis alternatif atau hipotesis kerja yaitu sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen tenaga pendidik dengan kinerja tenaga

pendidik di sekolah polisi negara polda sumbar.

$H_1$ : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik di sekolah polisi negara polda sumbar

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan model regresi berganda (multivariat) antara variabel komitmen tenaga pendidik ( $X_1$ ) dan variabel motivasi tenaga pendidik ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja tenaga pendidik ( $Y$ ). Persamaan regresi yang dikemukakan adalah  $\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$ . Pada tabel 4.20 ditampilkan korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama sama.

Tabel 4.20 Rangkuman hasil analisis korelasi ganda antara variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  dengan  $Y$

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,569 <sup>a</sup>	,324	,300	5,148	2,471

a. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	723,836	2	361,918	13,655	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	1510,764	57	26,505		
Total	2234,600	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	74,825	10,731		6,973	,000
1 Komitmen	,532	,126	,526	4,225	,000
Motivasi	,095	,147	,080	,647	,520

Tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya harga koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  ( $r_{y1.2}$ ) sebesar 0,569 dan ( $r^2_{y1.2}$ ) sebesar 0,324 dengan taraf signifikan ( $\text{sig.} = 0,000$ )  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen tenaga pendidik ( $X_1$ ) dan motivasi tenaga pendidik ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga pendidik ( $Y$ ). Dengan kata lain, komitmen tenaga pendidik dan motivasi tenaga pendidik bersama-sama berhubungan dengan kinerja tenaga pendidik.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi ganda variabel komitmen tenaga pendidik dan motivasi tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik adalah  $\hat{Y} = 74.825 + 0,532 X_1 + 0,095 X_2$ , dari rangkuman hasil analisis regresi ganda di atas menunjukkan bahwa  $F$  sebesar 13.655 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda sangat berarti dan dapat digunakan untuk memprediksi variasi yang terjadi pada kinerja tenaga pendidik melalui variabel komitmen dan motivasi tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil pengujian di atas hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen dan motivasi secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, telah teruji secara empiris dan dapat diterima pada taraf

kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen dan motivasi tenaga pendidik bersama-sama dapat memprediksi kinerja tenaga pendidik sebesar 30%, sisanya 70% diperkirakan berasal dari variabel lain yang belum diamati.

## PEMBAHASAN

### Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap kinerja tenaga pendidik, kondisi aktualnya secara umum berada dalam kategori baik, yaitu 86,32%. Ditemukan bahwa tingkat pencapaian skor keseluruhan kinerja tenaga pendidik termasuk baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik sudah optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis seorang tenaga pendidik dalam beraktivitas yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam (intrinsik) dan faktor dari luar (ekstrinsik). Motivasi dari dalam merupakan dorongan yang berasal dari diri seorang tenaga pendidik, misalnya seorang tenaga pendidik akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya dapat diselesaikan dengan tepat dan benar. Sementara motivasi dari luar merupakan dorongan yang diperoleh dari luar diri tenaga pendidik, misalnya: tenaga pendidik akan terdorong bekerja karena mendapatkan

upah atau gaji yang memadai, mendapatkan pujian dari teman, atau untuk mendapatkan promosi jabatan.

Motivasi internal tenaga pendidik dan motivasi eksternal tenaga pendidik akan membuat seluruh komponen yang menyangkut dengan kinerja tenaga pendidik dapat dipenuhi dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja tenaga pendidik akan terpenuhi bila motivasi tenaga pendidik berjalan dengan baik.

### **Komitmen Tenaga Pendidik**

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data tentang tingkat pencapaian per-indikator komitmen tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan kondisi aktual dari komitmen tenaga pendidik ternyata secara umum kondisinya termasuk baik (86,63%). Dengan demikian, secara umum komitmen tenaga pendidik baik dalam (1) kepedulian terhadap tugas dengan capaian 86,71%. (2) rasa tanggung jawab dengan capaian 86,34%, serta (3) disiplin terhadap tugas dengan capaian 86,81%.

Setelah dilakukan pengkajian mendalam melalui proses analisis di atas, maka diyakini bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen tenaga pendidik berhubungan dengan kinerja tenaga pendidik dapat diterima dan telah teruji pada taraf kepercayaan 95%. Selanjutnya dapat diinterpretasikan bahwa komitmen tenaga pendidik memiliki hubungan positif dengan kinerja tenaga pendidik dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 30,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 30,7% keberhasilan kinerja tenaga pendidik ditentukan oleh komitmen tenaga pendidik.

Tenaga pendidik dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang baik seperti kinerja tenaga pendidik dalam kualitas pekerjaan, tenaga pendidik dalam kuantitas pekerjaan, tenaga pendidik dalam sikap, tenaga pendidik dalam kebutuhan akan pengawasan, serta tenaga pendidik dalam kemampuan diri dipengaruhi oleh komitmen tenaga pendidik.

### **Motivasi Tenaga Pendidik**

Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan kondisi aktual motivasi kerja pendidik secara umum dalam kondisi baik (88,95%), dengan demikian secara umum motivasi kerja tenaga pendidik cukup baik dalam (1) ketekunan dalam bekerja (2) kegairahan dalam bekerja (3) semangat dalam bekerja dan (4) tanggung jawab dalam pekerjaan.

Akan tetapi dalam pengujian secara ilmiah, penulis menemukan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik tidak berhubungan positif dan tidak signifikan dengan kinerja tenaga pendidik, sebagaimana yang dijelaskan pada latar belakang permasalahan bahwa pengangkatan tenaga pendidik di sekolah polisi negara polda sumbar tidak melalui serangkaian tes, tetapi hanya berdasarkan surat perintah. Tidak berdasarkan Perkap no 34 tahun 2009 pasal 34 yang menyatakan bahwa pengangkatan tenaga pendidik harus melalui serangkaian kursus atau latihan. Sehingga banyak diantara tenaga pendidik canggung dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Keadaan seperti ini memberikan gambaran bahwa tenaga pendidik yang ada di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar belum sepenuhnya berasal dari tenaga yang profesional.

Rendahnya motivasi tenaga pendidik juga ditandai dengan belum adanya diklat/pelatihan yang diberikan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi, keahlian yang dimilikinya serta minimnya prestasi yang dihasilkan oleh tenaga pendidik tersebut. Belum terlaksananya tugas tenaga pendidik seperti yang dicantumkan pada perkap No. 4 tahun 2010 pasal 31 yang menyatakan bahwa tenaga pendidik merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran, melakukan bimbingan, konseling dan pelatihan serta melakukan penelitian, memperlihatkan bahwa kurang optimalnya motivasi tenaga pendidik.

Komponen tenaga pendidik sangat mempengaruhi kualitas dalam menyampaikan materi pelajaran melalui: menyediakan waktu yang lebih banyak untuk peserta didik, interaksi dengan peserta didik yang lebih intensif, serta harus memiliki tanggung jawab yang tinggi dari tenaga pendidik. Karena baik buruknya Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar sangat bergantung pada peran dan fungsi dari tenaga pendidik.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan lemahnya motivasi kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai tenaga pendidik yaitu:

- a. Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran
- b. Kurangnya kemahiran tenaga pendidik dalam mengelola kelas.
- c. Rendahnya kemampuan tenaga pendidik dalam melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas.
- d. Rendahnya motivasi berprestasi dari tenaga pendidik.

- e. Kurangnya kedisiplinan
- f. Rendahnya komitmen terhadap prestasi
- g. Rendahnya kemampuan dalam manajemen waktu

Faktor lain yang mengakibatkan rendahnya motivasi tenaga pendidik disebabkan oleh masih banyaknya tenaga pendidik yang tidak menekuni profesinya. Hal ini disebabkan karena tenaga pendidik sering berpindah-pindah tugas sesuai dengan kebutuhan kedinasan. Sehingga tenaga pendidik tidak profesional dan ahli dibidang pekerjaannya. Kurangnya motivasi tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas diri, karena tenaga pendidik tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut terdapat dua kategori kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik untuk meningkatkan motivasi berprestasinya yaitu:

- 1) Kompetensi profesional: yaitu kemahiran merancang, melaksanakan dan menilai tugasnya sebagai tenaga pendidik, yang meliputi penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan
- 2) Kompetensi personal: yaitu meliputi etika, moral, pengabdian, serta kemampuan sosial dan spiritual.

Untuk menjadi profesional seorang tenaga pendidik dituntut memiliki empat hal sebagai berikut:

- a) Mempunyai komitmen pada peserta didik dalam proses pembelajaran.
- b) Menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada peserta didik.
- c) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi

d) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.

Motivasi tenaga pendidik juga terkait dengan iklim organisasi, iklim dalam suatu lembaga pendidikan sangat mempengaruhi penampilan organisasi tersebut, yaitu yang berkaitan dengan motivasi kerja, kinerja dan produktifitasnya.

Motivasi kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu: motivasi diri, kemampuan dan ketepatan penugasan, sementara motivasi kerja tenaga pendidik ditentukan oleh empat faktor yaitu: dorongan untuk bekerja, tanggung-jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas dan penghargaan terhadap tugas. Motivasi kerja tenaga pendidik diukur dari tugas utama tenaga pendidik dalam mendesain program pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

### **Komitmen dan Motivasi secara bersama-sama berhubungan dengan Kinerja Tenaga Pendidik.**

Komitmen dan Motivasi Tenaga Pendidik secara bersama-sama berhubungan positif dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar

Untuk mengetahui hubungan komitmen dan motivasi tenaga pendidik dengan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar maka di uji secara hipotesis".Komitmen dan Motivasi secara bersama-sama berhubungan dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar". Hipotesis diterima dan telah diuji dengan taraf kepercayaan 95%. Selanjutnya dapat diinterpretasikan bahwa

Komitmen dan Motivasi berhubungan secara positif dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar.sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa 30% Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar ditentukan oleh Komitmen dan Motivasi. Dengan kata lain secara simultan kedua faktor tersebut mempunyai hubungan dengan Kinerja Tenaga Pendidik.

Dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi berganda antara variabel bebas komitmen ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja tenaga pendidik ( $Y$ ) dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi  $R_{y1.2} = 0,569$  dan koefisien determinasi  $R^2_{y1.2} = 0,324$ . Dapat disimpulkan bahwa 30% variasi yang terjadi pada variabel kinerja tenaga pendidik berhubungan dengan kedua variabel bebas, sementara 70% lagi berhubungan dengan faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Setelah dilakukan pengujian secara statistik ternyata persamaan regresi yang diperoleh merupakan model yang baik untuk memperkirakan tingkat kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan linear masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa tentang kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar, berkaitan dengan hubungan komitmen dan

motivasi tenaga pendidik, disimpulkan bahwa:

Komitmen tenaga pendidik berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar. Ini berarti bahwa komitmen tenaga pendidik yang baik akan memberikan dampak kepada kinerja tenaga pendidik.

Motivasi tenaga pendidik tidak berhubungan positif dan tidak signifikan dengan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar.

Komitmen dan Motivasi secara bersama-sama berhubungan positif dengan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar, hal ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar dapat dilakukan melalui peningkatan komitmen dan motivasi tenaga pendidik secara bersama-sama.

### **Saran**

Tenaga pendidik yang ada di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar, di dalam meningkatkan kinerja, agar lebih meningkatkan komitmen dan motivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja di bidang sumber daya manusia (SDM), apabila sumber daya manusia di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar dapat dikembangkan dengan baik, maka kinerja tenaga pendidik akan nampak nyata dalam melaksanakan tupoksinya dengan baik, dengan demikian kinerja tenaga pendidik dapat meningkat.

Motivasi kerja tenaga pendidik yang masih rendah hendaknya dapat ditingkatkan, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Jika motivasi kerja tenaga pendidik tinggi maka dorongan untuk

meningkatkan prestasi kerja juga akan tinggi. Dengan demikian kinerja tenaga pendidik akan semakin baik.

Kepala Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar, disarankan untuk menyusun program pelatihan, kursus bagi tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kinerja, dengan cara meningkatkan komitmen dan motivasi tenaga pendidik.

### **KEPUSTAKAAN ACUAN**

- Gibsons James L, John Ivancevich and James H Donelly Jr, 2003. Organisasi dan manajemen, terjemahan Djontan Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. Modway. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Perkap no 22 tahun 2010 tanggal 28 september 2010 tentang Hubungan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi di tingkat Polda.
- Riyanti & Sudibya. 2007. Manajemen Organisasi di Perusahaan. Jakarta press, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rosyada, Dede, 2004. Paradigma Pendidikan Demokratis. Prenada Media, Jakarta.

- Saud, Udin. S., 2009. Pengembangan Profesi Guru. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, S.P., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. Statistik untuk Penelitian, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Fokusmedia, Bandung.
- Wursanto, 2004. Manajemen Kepegawaian, Cetakan Keempat, Penerbit Kenasiar, Jakarta