



PENGARUH PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PRAJURIT PADA AKADEMI TNI

Oleh : Joucelin Alaida Panese
email : joucelin66@gmail.com

ABSTRACT

The leadership expects the professionalism of work to be better, it is really expected because if the professionalism of the work is good, it will greatly affect the level of work performance of soldiers. Work motivation is to provide encouragement and effort to achieve the satisfaction of the desires and goals of each soldier. Satisfaction is meant to feel pleasure or happiness when a desire has been achieved. This soldier's work performance is the result of work within the scope of his responsibility, of course referring to a formal and structured system that is used as an instrument to measure, assess, and influence work-related characteristics. While the objectives of this research are: to determine the effect of the professionalism of educators and work motivation on the work performance of soldiers at the TNI Academy. "The sampling technique used in this study the author uses the Random Sampling technique or randomly. Some soldiers are the population and 89 people are sampled using the Slovin formula in Husein Umar (2012). "The results obtained that partially and simultaneously there is a positive and significant influence between the Professionalism of Educators and Work Motivation on Soldier's Work Achievement. "Keywords: Professionalism, Motivation and Work Achievement Soldiers.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Prajurit merupakan alat pertahanan negara dalam mewujudkan tujuan nasional Indonesia, Tentara Nasional Indonesia (TNI) memiliki tugas pokok seperti yang tercantum pada pasal 7 dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia yaitu menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan dengan keutuhan bangsa dan negara. Oleh karena itu dalam pelaksanaan tugasnya Tentara Nasional Indonesia (TNI) akan memaksimalkan segala daya dan upaya agar tugas pokok dapat tercapai dengan baik. Akademi TNI merupakan badan pelaksana pusat di tingkat Mabes TNI yang mempunyai tugas dan tanggungjawab menyelenggarakan pendidikan pertama perwira TNI yang bersifat integratif dalam rangka menyiapkan kader pimpinan TNI. Adapun kedudukannya berada langsung dibawah Panglima TNI. Peran serta Lembaga Pendidikan Akademi TNI

dalam kinerja organisasi TNI memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan Perwira Pertama prajurit TNI. Penyelenggaraan tugas-tugas dalam organisasi sesuai susunan dan kedudukan dalam organisasi yang ada di lingkungan Akademi TNI, dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan terselenggaranya tugas dan fungsi yang ada dalam organisasi lembaga pendidikan.

Tercapainya tugas dan terselenggaranya fungsi organisasi Akademi TNI terindikasi dengan terlaksananya sistem dan mekanisme kerja yang dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Proses mekanisme kerja tertuang dalam Perpang TNI Nomor 19 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tugas Akademi TNI yang sudah memasuki tahun keempat, dalam pelaksanaannya terkait tugas dan fungsi utama Akademi TNI belum optimal, khususnya pada masing-masing unsur. Kendala dan permasalahan yang timbul mengakibatkan mekanisme dan hubungan kerja antar unsur kurang bersinergi dengan baik dalam mendukung tugas satuan.

Maka seorang pimpinan mengharapkan profesionalisme kerja agar lebih baik memang sangat diharapkan karena apabila profesionalisme kerja baik

akan sangat mempengaruhi tingkat prestasi kerja prajurit. Maka dengan demikian pimpinan pada Akademi TNI untuk meningkatkan profesionalisme kerja pendidiknya melalui beberapa program pembinaan maupun pendidikan dan pelatihan yang terencana dan terprogram secara baik dan tepat sasaran akan memberikan manfaat yang besar dalam memperbaiki profesionalisme kerja pendidik. Bilamana pimpinan dapat mewujudkan dan menerapkan konsep profesionalisme kerja tersebut dalam keseluruhan perspektif tugasnya, maka pendidik dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan baik.

Motivasi kerja adalah untuk memberikan dorongan dan usaha untuk mencapai pemuasan keinginan dan sasaran setiap prajurit. Pemuasan dimaksudkan untuk merasakan kesenangan atau kebahagiaan apabila suatu keinginan telah dapat dicapai. Jadi jelas bahwa seorang prajurit harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuannya dengan mudah dan sesuai apa yang diharapkannya. Motivasi kerja secara tidak langsung sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan prajuritnya, dimana ketegasan prajurit, kecepatan penyelesaian pekerjaan, dan dukungan peralatan menjadi bagian dari proses penanaman motivasi kerja tersebut. Sehingga di lingkungan prajurit motivasi lebih banyak dipengaruhi oleh sikap keinginan hidup lebih baik dari para prajurit lainnya. Motivasi kerja yang kurang optimal setiap prajurit harus berusaha untuk hidup lebih baik, perlu lebih banyak dilakukan tindakan untuk meningkatkan semangat mereka, baik melalui pembinaan fisik maupun peningkatan kesejahteraan pada saat mereka melaksanakan tugas di lapangan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang prajurit dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi kerja dipengaruhi tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang prajurit, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang prajurit. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai. Prestasi kerja prajurit ini merupakan hasil kerja dalam lingkup tanggung jawabnya tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai

instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku prajurit.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Kerja Prajurit pada Akademi TNI ?
2. Apakah ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit pada Akademi TNI ?
3. Secara bersama-sama atau simultan apakah ada pengaruh variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit pada Akademi TNI ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Kerja Prajurit pada Akademi TNI.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit pada Akademi TNI.
3. Untuk mengetahui secara simultan apakah ada pengaruh variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit pada Akademi TNI.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Profesionalisme Tenaga Pendidik

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan atau jabatan menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pegawai dan Dosen). Profesionalisme biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu yang menjadi profesinya.

Kata profesi, profesional maupun profesionalisme berasal dari akar kata yang sama, yakni kata dari bahasa Latin *professio*. Pengertian profesional secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Penulisan definisi profesionalisme memiliki variasi yang berbeda antar para ahli, namun secara umum istilah profesionalisme sudah dikenal luas di kalangan masyarakat. Pengertian yang muncul di masyarakat umum seolah-olah hanya teruntuk bagi pegawai tingkat manajer, sedangkan sesungguhnya istilah profesional itu berlaku untuk semua personil mulai dari tingkat atas sampai ke tingkat paling bawah. Oleh karena itu seseorang atau tenaga profesional tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi. Di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya. Jadi yang dikatakan dengan tenaga profesional itu ialah tenaga yang benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak. Menurut pendapat Kunandar (2014 : 46), mengemukakan pengertian profesionalisme adalah :

“Profesionalisme kerja yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain pengertian pegawai profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kepegawaian sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dan dengan kemampuan maksimal. Jadi pegawai yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dibidangnya”.

Menurut pendapat Pamudji (2014 : 20-21) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja adalah :

“Profesional memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya tugas sehari-hari dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat”.

Selanjutnya pendapat Subijanto (2011 : 74) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Profesionalisme kerja merupakan pengakuan masyarakat terhadap karakteristik pekerjaan yang memiliki sifat-sifat tertentu seperti juga profesi pegawai, adalah kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan dan memiliki pengetahuan spesialisasi dan pengetahuan praktis untuk menunjang proses kerja”.

Menurut Tilaar (2010 : 86), mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan”.

Menurut Muhammad dalam Yunus Namsa (2012 : 65) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Profesionalisme profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja merupakan ukuran atau indikator kualitas atau mutu prajurit. Prajurit yang bermutu adalah pegawai yang memiliki kemampuan profesional untuk melaksanakan seluruh aspek profesinya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kapasitasnya sebagai prajurit, dan hal itu mencakup penguasaan bidang ilmu, keterampilan yang tinggi serta sikap atau tingkah laku tertentu yang dipersyaratkan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahan adalah pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dan sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau pegawai agar tertarik untuk bekerja sesuai yang diinginkan. Namun, sebelum lebih lanjut membahas motivasi penulis

mengutip pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Stanford dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2016 : 93) mengemukakan pengertian motivasi bahwa : “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Menurut Soewarno Handajaningrat (2010 : 83) membedakan antara motivasi dan pemuasan sebagai berikut:

“Motivasi dimaksudkan untuk memberikan dorongan dan usaha untuk mencapai pemuasan keinginan dan sasaran. Pemuasan dimaksudkan untuk merasakan kesenangan atau kebahagiaan apabila suatu keinginan telah dapat dipuaskan”.

Menurut pendapat Herzberg dalam Malayu SP. Hasibuan (2014 : 156), mengemukakan pengertian motivasi bahwa : “Teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu : Motif, Harapan dan insentif, adapun pengertiannya adalah :

- a) Motif (*Motif*) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b) Harapan (*Expectancy*) adalah : suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
- c) Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karenan umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja”.

Berdasarkan teori-teori tersebut diatas dapat penulis simpulkan perbandingan pendapat dari para ahli yaitu menyangkut motivasi yang merupakan dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan memecahkan masalah dan berusaha keras untuk inovatif, maupun untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai kepuasan batin yang mereka rasakan dari melakukan pekerjaan.

Prestasi Kerja Prajurit

Prestasi berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai). Prestasi kerja menggambarkan hasil yang dapat diukur secara obyektif dalam suatu instansi baik instansi pemerintah maupun swasta. Prestasi kerja

tidak hanya tergantung jumlah usaha/semangat pekerja tetapi juga tergantung pada sifat dan kemampuan pekerja (seperti keahlian dan pengetahuan mengenai tugas) serta persepsi pekerja tentang tugas lain. Upaya peningkatan prestasi kerja akan terlaksana secara efektif apabila ada hubungan antara tiga variabel utama, yaitu : nilai baik dan peluang memperoleh balas jasa itu, sifat dan kemampuan pegawai, dan prestasi kerja tentang tugasnya. Berikut pendapat berapa para ahli mengenai prestasi kerja yaitu : Menurut Sjafri Mangkuprawira (2012 : 55) mengemukakan pengertian prestasi kerja bahwa :

“Prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi hasil kerja atau pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting”.

Menurut pendapat Ruky Achmad S. (2015 : 15) mengemukakan pengertian prestasi kerja bahwa :

“Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2010 : 188) mengemukakan pengertian prestasi bahwa :

“Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan”.

Menurut Jhon Soeprihanto (2010 : 7) mengemukakan pengertian prestasi kerja bahwa :

“Prestasi seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pada periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama seperti : kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan lingkungan kerja”.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016 : 67) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah : “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa teori prestasi kerja diatas penulis membuat sintesa dalam penelitian ini bahwa prestasi kerja adalah : aktualisasi kemampuan secara psikologis, kemampuan potensial (*ability*), kemampuan *reality* (*Knowledge Skill*), penempatan yang sesuai, dan penerapan keahlian; serta aktualisasi motivasi dengan diperlihatkan dengan indikator *attitude*, situasi kerja, dorongan, arahan, serta tujuan kerja pada Akademi TNI.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan hal orang yang akan diteliti. Menurut Rutoto Sabar (2011 : 39) mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada”.

Sedangkan menurut pendapat Mohamad Nazir. (2010 : 27) mengemukakan pengertian populasi bahwa : “Populasi adalah unsur atau unit elementer adalah suatu obyek dimana suatu penelitian akan dilakukan pengukuran-pengukuran, kumpulan-kumpulan dari unit-unit elementer tersebut disebut “populasi”.

Dalam hal ini yang dijadikan populasi adalah semua Prajurit pada Akademi TNI yang berjumlah 773 orang populasi.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling* atau secara acak. Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penentuan besarnya sampel dapat digunakan model rumus Slovin yang dikutip Sevilla dalam Husein Umar (2012 : 78), yaitu :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Error (%) yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi)

Dalam hal ini penulis menggunakan error sebesar 10% sehingga besarnya sampel dapat dihitung menggunakan rumus dari Slovin yang dikutip Sevilla dalam Husein Umar (2012 : 78) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{773}{1 + 773(0,10)^2}$$

$$= 88,545 \text{ dibulatkan jadi } 89 \text{ orang sampel}$$

Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 89 orang sebagai sampel.

Instrumen/Alat Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2014 : 140) metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai Profesionalisme Tenaga Pendidik, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Prajurit. Menurut Sonny Harsono (2010 : 290) mengemukakan pengertian kuesioner adalah

“Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada para pegawai. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara tertulis dari para pegawai untuk ditetapkan sebagai sampel”.

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala yaitu merupakan kumpulan dari pernyataan atau pertanyaan yang diberikan oleh responden dengan memberikan tanda centang (“) pada tempat yang sudah disediakan, dengan alternatif jawaban yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel yang pengumpulan datanya menggunakan kusioner (angket), setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai yaitu:

Tabel 1
Pilihan Jawaban

No.	Jawabannya	Disingkat	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2016.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas, Adapun teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation*. Adapun rumus korelasi *Product Moment* menurut Sugiyono, (2016 : 182), untuk mencari nilai r_{hitung} atau validitas sebagai berikut:

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

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y
- n = Jumlah Sampel (Banyaknya Data)

Item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , sedangkan apabila nilai $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} maka item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2016:182).

Uji Reliabilitas, diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha*: Adapun rumus untuk mencari nilai reliabilitas menurut Sugiyono, (2016 : 122) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum a_b^2$ = jumlah varians butir
- a_t^2 = varians total.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t test dapat diketahui dari nilai sig pada tabel *Coefficients* dalam output *regression* SPSS Versi 24 for windows.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit. Nilai F test dapat diketahui dari nilai sig pada tabel *anovab* dalam output *regression* SPSS Versi 24 for windows.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

a. Variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1)

Untuk mengetahui hasil analisis dari variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows input yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 2

Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel} Variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1)

Pertanyaan	Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1)		
	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0.862	0,666	Valid
2	0.826	0,666	Valid
3	0.678	0,666	Valid
4	0.809	0,666	Valid
5	0.717	0,666	Valid
6	0.901	0,666	Valid
7	0.846	0,666	Valid
8	0.683	0,666	Valid
9	0.746	0,666	Valid
10	0.805	0,666	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Reliabilitas variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,918 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,918 > 0,666$ maka instrumen penelitian variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 3

Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

Sumber : Data diolah SPSS

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N=10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4

Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel} Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pertanyaan	Motivasi kerja (x_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.697	0,666	Valid
2	0.851	0,666	Valid
3	0.945	0,666	Valid
4	0.751	0,666	Valid
5	0.873	0,666	Valid
6	0.716	0,666	Valid
7	0.796	0,666	Valid
8	0.747	0,666	Valid
9	0.747	0,666	Valid
10	0.673	0,666	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,945 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,945 > 0,666$ maka instrumen variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 5

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	10

Sumber : Data diolah SPSS

Variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N=10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan adalah :

Tabel 6

Perbandingan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y)

Pertanyaan	Prestasi Kerja Prajurit (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.726	0,666	Valid
2	0.671	0,666	Valid
3	0.674	0,666	Valid
4	0.852	0,666	Valid
5	0.748	0,666	Valid
6	0.782	0,666	Valid
7	0.943	0,666	Valid
8	0.694	0,666	Valid
9	0.715	0,666	Valid
10	0.715	0,666	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Reliabilitas variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,933 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,933 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 7

Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

Sumber : Data diolah SPSS

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel independen diantaranya variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1), dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Prajurit (Y) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8

Hasil Analisis Korelasi Parsial

Correlations				
		Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1)	Motivasi Kerja (X_2)	Prestasi Kerja Prajurit (Y)
Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1)	Pearson	1	.535**	.907**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	89	89	89
Motivasi Kerja (X_2)	Pearson	.535**	1	.864**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	89	89	89
Prestasi Kerja Prajurit (Y)	Pearson	.907**	.864**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	89	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi berganda untuk mengetahui tingkat Pengaruh dan signifikan antara variabel independen yakni variabel terhadap variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows hasilnya lihat tabel model Summary berikut:

Tabel 9

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.669	.661	4.85899	1.822

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Prajurit (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen yakni Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Prajurit (Y) terlihat pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,818 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,669 atau 66,9%, hal ini dapat dinyatakan dengan memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows yakni analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 10

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.955	2.017		7.912	.000
	Profesionalisme Tenaga Pendidik (X ₁)	.477	.058	.603	8.202	.000
	Motivasi Kerja (X ₂)	.268	.062	.317	4.320	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Prajurit (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $Y = 5,955 + 0,477 X_1 + 0,268 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 5,955 menyatakan bahwa jika variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁), variabel Motivasi Kerja (X₂) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) akan meningkat sebesar 5,955 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 5,955 menggambarkan Prestasi Kerja Prajurit (Y) rata-rata jika Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) nilainya nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁) terhadap variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) adalah sebesar 0,477. Hal ini berarti jika variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) sebesar 0,477 dengan asumsi variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁) dan variabel Motivasi Kerja (X₂) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) adalah sebesar 0,268. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X₂) meningkat 1 satuan maka variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) akan meningkat sebesar 0,268 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X₂), dan variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁) dianggap konstan.

Uji t

Untuk dapat lebih mengetahui apakah masing-masing variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁) dan variabel Motivasi Kerja (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 11

Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standard Error	t _{hitung}	t _{tabel}
Profesionalisme Tenaga Pendidik (X ₁)	0,477	0,058	8,202	1,660
Motivasi Kerja (X ₂)	0,268	0,062	4,320	1,660

Sumber : Hasil Analisis Regresi olahan dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis variable Profesionalisme Tenaga Pendidik (X₁) terhadap Prestasi Kerja Prajurit (Y) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $= 8,202 > t_{0,05 (87)} = 1,660$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa antara variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1) terhadap Prestasi Kerja Prajurit (Y) ada pengaruh signifikan.

Dari hasil uji hipotesis variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Prajurit (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,320 > t_{0,05 (87)} = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti, bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Prajurit (Y) ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu pada tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Uji F (Anova)

Uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for windows yakni uji ANOVA, Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12

Uji Simultan /Uji ANOVA atau F_{hitung}

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	4096.747	2	2048.374	86.759
	Residual	2030.444	86	23.610	
	Total	6127.191	88		

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Profesionalisme Tenaga Pendidik (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Prajurit (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Dari hasil analisis menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for windows yakni uji ANOVA atau F_{hitung} variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Prajurit (Y) di peroleh nilai sebesar 86,759 dimana lebih besar dari F_{tabel (88)} sebesar 2,710 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan penulis menarik suatu kesimpulan. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisa terdapat pengaruh positif antara variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Kerja Prajurit

dengan nilai parsial sebesar 0,907 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 82,3%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Kerja Prajurit diperoleh nilai $t_0 = 8,202 > t_{0,05 (87)} = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh sangat signifikan.

- Begitu juga antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit berpengaruh positif dengan nilai parsial sebesar 0,864 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 74,6%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit diperoleh nilai $t_0 = 4,320 > t_{0,05 (87)} = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh sangat signifikan.
- Sedangkan secara simultan berpengaruh positif variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Motivasi Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Prajurit dengan nilai korelasi atau *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,818 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,669 atau 66,9%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) atau F_{hitung} di peroleh nilai sebesar 86,759 dimana lebih besar dari F_{tabel (88)} sebesar 2,710 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Prestasi Kerja Prajurit terdapat pengaruh sangat signifikan.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut di atas, penulis akan memberikan beberapa saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi kemajuan Instansi Kerja atau penulis sendiri serta pihak lain yang akan melakukan penelitian. Adapun saran-sarannya sebagai berikut :

- Pimpinan Akademi TNI hendaknya terus meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik yang lebih baik lagi untuk seluruh pegawainya dimasa mendatang agar kedepannya Prestasi Kerja Prajurit lebih optimal lagi, karena hasil analisa dari variabel Profesionalisme Tenaga

Pendidik terhadap Prestasi Kerja Prajurit diperoleh nilai korelasi sudah sangat baik berarti berpengaruh positif dan sangat kuat dalam mempengaruhi tingkat Prestasi Kerja Prajurit.

- b. Pimpinan Akademi TNI dengan hasil analisa variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Prajurit diperoleh nilai korelasi juga sudah sangat baik berarti ada pengaruh positif dan sangat kuat. Dengan demikian hendaknya pimpinan harus berupaya dapat mempertahankan serta meningkatkan Motivasi Kerjanya agar Prestasi Kerja Prajurit dimasa yang akan datang akan lebih baik sesuai harapan pimpinan Akademi TNI.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Rosdakarya Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2010, *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Jogjakartya,.
- Husein Umar, 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Jhon Soeprihanto, 2010, *Peningkatan Prestasi Kerja Pencapaian Target PBB* , Badan Penerbit BPFE,. Yogyakarta.
- J. Supranto, 2015. *Metodologi Ramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Badan Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kunandar, 2014. *Pegawai Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi Pegawai*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Mohamad. Nazir, 2010. *Metode Penelitian*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Namsa, M. Yunus, 2012. *Kiprah Baru Profesi Pegawai Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Badan Penerbit Pustaka Mapan Jakarta.
- Pamudji, 2014. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Ruky Achmad S. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. Badan Penerbit, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Rutoto, Sabar. 2011. *Pengantar Metedologi Penelitian*. Badan Penerbit, FKIP: Universitas Muria Kudus Jawa Tengah Semarang.
- Santoso, Singgih, 2016. *SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sjafri Mangkuprawira, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soewarno Handajaningrat, 2010, *Total Quality Management*, Badan Penerbit Gramedia Jakarta.
- Sonny Harsono, 2010, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit, ALFABETA, Bandung.
- Subijanto, 2011, *Psikologi Industri*, Badan Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Tilaar, 2010. *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Badan Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen.