

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN INDIVIDUAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SPN KEMILING POLDA LAMPUNG

Oktafia Siagian¹, Meliyanti²

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung, Indonesia

oktafia.2322310004p@mail.darmajaya.ac.id , meliyanti@darmajaya.ac.id**Abstract**

This study aims to examine the influence of competence, individual commitment, and work motivation both partially and simultaneously on the performance of educators at SPN Kemiling Polda Lampung. The study was conducted on 37 functional educators who have worked for more than 1 year at SPN Kemiling Polda Lampung. In this study, the analysis tool used was multiple linear regression statistics with the SPSS 20.0 program. The results of the study prove that both partially and simultaneously the variables of competence, individual commitment, and work motivation all have a significant influence on the performance of educators at SPN Kemiling Polda Lampung, with the dominant factor influencing the performance of educators in this study being work motivation, because it has the largest constant value compared to other independent variables. Suggestions for further research are that researchers must find additional elements and indicators that are not found in this study to conduct further research, with elements that can influence the performance of educators and expand the object of research not only on educators at SPN Kemiling Polda Lampung

Keywords: *performance, competence, individual commitment, work motivation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung. Penelitian dilakukan terhadap 37 tenaga pendidik fungsional yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun di SPN Kemiling Polda Lampung. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah statistik regresi linier berganda dengan program SPSS 20.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa baik secara parsial dan simultan variabel kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja seluruhnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung, dengan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, karena mempunyai nilai konstanta terbesar dibandingkan variabel bebas lainnya. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu peneliti harus menemukan elemen dan indikator tambahan yang tidak ditemukan dalam penelitian ini untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan elemen yang dapat memengaruhi kinerja tenaga pendidik dan memperluas objek penelitian tidak hanya pada tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung.

Kata Kunci: *kinerja, kompetensi, komitmen individual, motivasi kerja.*

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, selain membawa dampak positif bagi keberlangsungan pembangunan nasional serta peningkatan kesejahteraan masyarakat, juga dapat menimbulkan ekses negatif berupa timbulnya berbagai gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sebagai salah satu lembaga yang bertanggung jawab pada pemeliharaan Kamtibmas, timbulnya berbagai gangguan Kamtibmas tersebut, tentunya merupakan tantangan tugas yang harus dihadapi bersama.

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 (P. D. Wibowo, 2018). Tenaga pendidik dalam proses pembelajaran bertanggung jawab untuk mentransfer ilmu pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta membentuk sikap dan perilaku para peserta didik (SDM Polri) yang profesional. Oleh karenanya SDM Polri akan menjadi profesional apabila mampu menggabungkan pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill) dan performa, sikap (attitude) dan perilaku secara seimbang (Arfah & Mapparenta, 2020). Menurut Ristiani et al., (2022), bahwa penyebab kurang kompetennya tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Polri yakni: pertama, Masih adanya kebijakan untuk memutasikan personil Polri yang berperilaku menyimpang ke lembaga pendidikan SPN. Kedua, Kemampuan dan pengetahuan yang berkaitan dengan profesionalitas tugas polisi cenderung dinarasikan dalam kurikulum dari pada upaya membentuk kultur Polri yang berdampak pada kompetensi pedagogic Gadik. Ketiga, Adanya ungkapan perkataan: "Siap salah", ungkapan tersebut dimaknai bahwa pada posisi bawahan dibiasakan mengatakan salah ketika tidak sesuai dengan keinginan atasan.

Selain faktor kompetensi, kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung diduga juga dipengaruhi oleh komitmen individual. Komitmen individual kerja merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan. Komitmen pegawai penting juga bagi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Robbins & Judge, (2015) komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dengan tujuan-tujuannya, dan akan tetap setia kepada organisasi tersebut. Dengan demikian maka komitmen pegawai itu merupakan suatu sikap yang diambil seorang pegawai dalam menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Pegawai yang memiliki sikap yang tegas terhadap pekerjaan yang ditekuni biasanya mereka bekerja secara berdisiplin yang nantinya dapat menghasilkan pekerjaan yang baik (Nursaid et al., 2023).

Selanjutnya faktor yang tidak kalah penting diduga berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang ada baik dari dalam maupun dari luar untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan (Uno, 2021).

Ketiga aspek ini, yaitu kompetensi, komitmen individual dan motivasi kerja, memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung. Kombinasi ketiga aspek tersebut diharapkan dapat menciptakan kinerja tenaga yang mendorong tercapainya tujuan-tujuan strategis SPN Polda Lampung.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja karyawan guna menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri karyawan itu sendiri. Menurut Dessler, (2020) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2018) yaitu: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif

Kompetensi

Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan seperti profesional, manajerial atau senior manajer. Organisasi perusahaan akan mempromosikan karyawan yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja. Menurut Sedarmayanti, (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukka kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Lalu menurut Dessler, (2020) *competence is a personal characteristic that can be shown, such as knowledge, skills, and individual behaviour, such as leadership*. Adapun indikator kompetensi menurut (Permatasari & Hermani, 2020) yaitu: 1. Pengalaman Kerja 2. Latar Belakang Pendidikan 3. Pengetahuan 4. Keterampilan

Komitmen Individual

Menurut Luthans, (2012) komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Raymond et al., (2023) komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Fahmi, (2016) komitmen individual adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Adapun indikator Komitmen Individual menurut (Wibowo, 2018) yaitu: 1. Komitmen Efektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif.

Motivasi

Menurut Hasibuan, (2020) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya pendorong ataupun menggerakkan. Lanjutnya Hasibuan (2020) menyatakan motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak yang dapat menumbuhkan semangat bekerja karyawan agar mau kerja sama dan bekerja dengan baik, serta menyatukan semua usahanya untuk mencapai kepuasan. Indikator dan dimensi menurut teori jenjang kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Hasibuan (2020) yang hendak diterapkan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu: 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan 3. Kebutuhan Penerimaan 4. Kebutuhan Harga Diri atau Status 5. Kebutuhan Aktualitas diri

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel secara objektif dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis untuk menemukan pola, hubungan, dan tren. Pendekatan ini memberikan dasar yang kuat untuk generalisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih luas (Kuslarasaty et al., 2024).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di SPN Polda Lampung yang berjumlah 148 personal (observasi peneliti, 2024)

Sampel

Adapun pada penelitian ini digunakan sampel sebanyak 37 personal yang diambil secara acak yaitu dengan perhitungan sebagai berikut: $Sampel = 25\% \times Populasi = 25\% \times 148 = 37$

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Arikunto, (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Kompetensi	KO1	0,403	0,325	Valid
	KO2	0,495	0,325	Valid
	KO3	0,385	0,325	Valid
	KO4	0,468	0,325	Valid
	KO5	0,462	0,325	Valid
	KO6	0,591	0,325	Valid
	KO7	0,523	0,325	Valid
	KO8	0,382	0,325	Valid
	KO9	0,378	0,325	Valid
	KO10	0,473	0,325	Valid
Komitmen Individual	KI1	0,467	0,325	Valid
	KI2	0,384	0,325	Valid
	KI3	0,481	0,325	Valid
	KI4	0,517	0,325	Valid
	KI5	0,375	0,325	Valid
	KI6	0,405	0,325	Valid
	KI7	0,351	0,325	Valid
	KI8	0,455	0,325	Valid
	MK1	0,411	0,325	Valid
	MK2	0,667	0,325	Valid
	MK3	0,477	0,325	Valid
	MK4	0,357	0,325	Valid

Motivasi Kerja	MK5	0,588	0,325	Valid
	MK6	0,388	0,325	Valid
	MK7	0,359	0,325	Valid
	MK8	0,341	0,325	Valid
	MK9	0,471	0,325	Valid
	MK10	0,507	0,325	Valid
Kinerja	KTP1	0,686	0,325	Valid
	KTP2	0,535	0,325	Valid
	KTP3	0,606	0,325	Valid
	KTP4	0,333	0,325	Valid
	KTP5	0,551	0,325	Valid
	KTP6	0,558	0,325	Valid
	KTP7	0,472	0,325	Valid
	KTP8	0,379	0,325	Valid
	KTP9	0,509	0,325	Valid
	KTP10	0,518	0,325	Valid

Sumber : Hasil perhitungan, 2025.

Berdasarkan hasil dari uji validitas yang dilakukan oleh penulis menggunakan rumus Product Moment dengan sampel sebesar 37 orang maka, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan nilai rhitung > nilai rtabel yaitu sebesar 0,325.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,870	Reliabel
Komitmen Individual	0,878	Reliabel
Motivasi Kerja	0,838	Reliabel
Kinerja	0,821	Reliabel

Sumber : Hasil perhitungan. 2025.

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan hasil dari uji ini memiliki nilai reliabilitas yang lebih dari 0,06.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36439210
	Absolute	,124
Most Extreme Differences	Positive	,124
	Negative	-,122
Kolmogorov-Smirnov		,751
Z Asymp. Sig. (2 tailed)		,625

Sumber : Hasil Perhitungan.2025.

Berdasarkan hasil analisis data output di atas dapat dilihat pada kolom Kolmogorov-Smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. signifikansi sebesar 0,625, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari data pada setiap variabel berdistribusi normal. Hal itu dikarenakan nilai signifikan 0,625 > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,890	4,975	,213	,581	,565
	Kompetensi	,209	,152	,106	4,719	,001
	Komitmen Individual	,133	,208	,638	3,640	,002
	Motivasi Kerja	,706	,210		9,357	,000

Sumber: Sumber perhitungan,2025.

Berdasarkan hasil analisis data output di atas uji regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,890 + 0,213X_1 + 0,106X_2 + 0,638X_3$$

- a = 2,890 artinya jika X1 (kompetensi), X2 (komitmen individual) dan X3 (motivasi kerja) nilainya 0, maka Y (kinerja tenaga pendidik) nilainya adalah 2,890.
- Koefisien regresi variabel X1 (kompetensi) sebesar 0,213; artinya jika nilai X1 (kompetensi) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja tenaga pendidik) akan mengalami kenaikan sebesar 0,213 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel X2 (komitmen individual) sebesar 0,106; artinya jika nilai X2 (komitmen individual) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja tenaga pendidik) akan mengalami kenaikan sebesar 0,106 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel X3 (motivasi kerja) sebesar 0,638; artinya jika nilai X3 (motivasi kerja) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja tenaga pendidik) akan mengalami kenaikan sebesar 0,638 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,814 ^a	,662	,631	2,470	2,146

Sumber: Hasil Perhitungan. 2025

Hasil pengujian koefisien korelasi antara X1 (kompetensi), X2 (komitmen individual), dan X3 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja tenaga pendidik) sebesar 0,814, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori "sangat kuat" antara kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung. Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,662 atau 66,2 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja tenaga pendidik) sebesar 66,2 % sedangkan sisanya sebesar 33,8 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	sig.
Kompetensi	4,719	0,001
Komitmen Individual	3,640	0,002
Motivasi Kerja	9,357	0,000

Sumber: Hasil perhitungan, 2025.

H1: Berdasarkan output dari data SPSS untuk pengaruh variable kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung variable kompetensi 4,719 > t tabel 1,69 maka, dapat disimpulkan H1 atau hipotesis kedua diterima.

H2: Berdasarkan output dari data SPSS untuk pengaruh variabel Komitmen Individual terhadap kinerja sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung variabel kompetensi 3,640 > t tabel 1,69 maka, dapat disimpulkan H2 atau hipotesis kedua diterima.

H3: Berdasarkan output dari data SPSS untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung variabel kompetensi 9,357 > t tabel 1,69 maka, dapat disimpulkan H3 atau hipotesis kedua diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F	sig.
41,526	0,000

Sumber : Hasil Perhitungan, 2025.

Berdasarkan output daripada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung 41,526 > Ftabel 2,92 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti variabel Kompetensi, komitmen individual,

dan motivasi kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dibuat ringkasan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 8. Ringkasan Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H1	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di SPN Polda Lampung	Diterima
H2	Komitmen Individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di SPN Polda Lampung	Diterima
H3	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di SPN Polda Lampung	Diterima
H4	Kompetensi, Komitmen Individual, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di SPN Polda Lampung	Diterima

4.2 Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil perhitungan membuktikan bahwa kompetensi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi variabel X1 (kompetensi) sebesar 0,213 serta nilai t- statistics sebesar 4,719 > 1,69 dan nilai p-value 0,001 < 0,05 yang berarti kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi kompetensi akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitian Arfah & Mapparenta, (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Lalu Hasbiyadi et al., (2023) menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Pada Polres Jeneponto.

Pengaruh Komitmen Individual terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil perhitungan membuktikan bahwa komitmen individual terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi variabel X2 (komitmen individual) sebesar 0,106 serta nilai t-statistics sebesar 3,640 > 1,69 dan nilai p-value 0,002 < 0,05 yang berarti komitmen individual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi komitmen individual akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung

Hasil penelitian yang menyimpulkan komitmen individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mempunyai kemiripan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni & Wening, (2021) menyatakan bahwa baik secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (individu) variabel komitmen individu berpengaruh positif terhadap kinerja personel.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil perhitungan membuktikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi variabel X3 (motivasi kerja) sebesar 0,106 serta nilai t-statistics sebesar 3,640 > 1,69 dan nilai p-value 0,002 < 0,05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian Matin & Purba, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tenaga pendidik, ketepatan dalam motivasi mengakibatkan peningkatan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Bahasa Polri.

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Individual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan koefisien korelasi yang menyatakan hubungan yang masuk kategori sangat kuat antara kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung, dan hasil uji F dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\delta = 5\%$ maka diperoleh F hitung $41,526 > F$ tabel $2,92$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti variabel Kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Lampung. maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dinyatakan secara simultan bahwa ada pengaruh antara kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung, maka upaya peningkatan terhadap kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja sangat perlu dilakukan sesuai masing-masing indikatornya demi peningkatan kinerja tenaga pendidik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

- Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung
- Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung
- Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung.
- Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi, komitmen individual, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Kemiling Polda Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wibowo, P. D. (2018). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Rajawali pers.
- [2] Arfah, A., & Mapparenta, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Polisi Negara (Spn) Batua Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management* 5(2).
- [3] Ristiani, R., Sutarto, & Nuha, U. (2022). Pengaruh Model Discovery Learning pada Materi Zat Aditif dan Zat Adiktif Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis dan Hasil Belajar Siswa SMP. *Wacana Akademika: Majalah Ilmiah Kependidikan*, 6(2).
- [4] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson
- [5] Nursaid, N., Hendrawan, B., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Jember. *PROSENAMA*, 3, 240-249.
- [6] Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis di bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- [7] Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed). Pearson Education
- [8] Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.

- [10] Permatasari, L. D., & Hermani, A. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment bidang produksi bagian sewing, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 35-43.
- [11] Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions. *In Human resource development quarterly* (Vol. 23, Issue 1, pp. 1-8). Wiley Online Library.
- [12] Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M. M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- [13] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- [14] Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara.
- [15] Kuslarasaty, D., Rahayu, M., & Hakim, L. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor BBWSMS Provinsi Lampung. *Jurnal Educatio Amerta*, 3(1), 83-93.
- [16] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rieka Cipta
- [17] Hasbiyadi, H., Rijal, S., Tamrin, M., Tafsir, M., & Mochtar, H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Jenepono. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 367-374.
- [18] Wakhyuni, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komitmen Individu Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse Narkoba Polda DIY. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(10), 467621.
- [19] Matin, K. N., & Purba, A. L. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri. *Jurnal Pendidikan Dasar Univ. Negeri Jakarta*, 1(4).