

## **PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN MOTIVASI GURU MILITER TERHADAP KUALITAS KELUARAN AKHIR PENDIDIKAN KECABANGAN PERWIRA KESEHATAN DI PUSDIKES KODIKLATAD**

Oleh :

**Rajiman<sup>1</sup>, Erwansyah Sjarief<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email : <sup>1</sup>sanwir\_family@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email : <sup>2</sup>erwansyah@unsurya.ac.id

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Guru Militer terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan yang diajukan: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan, Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan, Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi, Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi, Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa Kompetensi, Komitmen dan Komitmen sangat berpengaruh terhadap Motivasi. Demikian juga dengan Motivasi akan berhubungan secara signifikan dengan Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan yang dipengaruhi oleh variabel intervening yaitu Motivasi. Dari hasil penelitian, ada dua kesimpulan utama yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, Kompetensi dan Komitmen dapat berpengaruh langsung dengan Motivasi. Dan kesimpulan kedua adalah bahwa Kompetensi, Komitmen dan Motivasi akan berpengaruh secara positif dengan Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan

**Kata kunci** : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan

### **Abstrac**

*This study aims to analyze the Effect of Competence, Commitment and Motivation of Military Teachers on the Quality of Final Education Output submitted: Competence has a significant effect on the Quality of Final Education Output, Commitment has a significant influence on the Quality of Final Education Output, Competence has a significant influence on Motivation, Commitment has influence significant to Motivation, Motivation has a significant influence on the Quality of Final Education Output. The results of the study have proven that Competence, Commitment, is significantly related to the Quality of the Final Output of Education and Competence and Commitment is very influential on Motivation. Likewise, Motivation will be significantly related to the Final Output Quality of Education which is influenced by the intervening variable namely Motivation. From the results of the study, there are two main conclusions that can be drawn in this study. First, Competence and Commitment can directly influence Motivation. And the second conclusion is that Competence, Commitment and Motivation will positively influence the Quality of Final Education Output*

**Keywords** : Competence, Commitment and Motivation towards the Quality of Final Education Output

## **PENDAHULUAN**

Pusat Pendidikan Kesehatan Kodiklat TNI AD, disingkat (Pusdikkes Kodiklatad), merupakan badan pelaksana dibawah Kodiklatad, dengan tugas pokok membina serta melaksanakan pendidikan kecabangan kesehatan yang meliputi pendidikan pembentukan, pendidikan pengembangan umum, pendidikan pengembangan spesialisasi, pendidikan peralihan dan pendidikan-pendidikan lain yang ditentukan oleh satuan atas serta melaksanakan penelitian, pengembangan pendidikan dan pengajaran kesehatan (Profil, 2011:2)

Tujuan pendidikan disini adalah untuk mendididik dan membentuk perwira kesehatan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan bidang kesehatan militer di tingkat manajemen pratama, yang mampu melaksanakan tugas memberi layanan kesehatan terhadap personel militer dan keluarganya, melaksanakan tugas memimpin, mengawasi kegiatan Poslongyon (Pos Pertolongan Batalyon) dan membantu Peleton Kesehatan Batalyon dalam perawatan orang luka dan evakuasi serta melaksanakan tugas memelihara kemampuan personel dan meningkatkan kesiapan Peleton Kesehatan (Pusdikkes, 2018:4).

Untuk itu diperlukan sepuluh (10) komitmen dari seorang guru militer (gumil) dalam proses belajar mengajar meliputi:

1. Menyiapkan diri dengan cara terus belajar dan mengasah diri, membuat buku pegangan gumil, me-ngikuti uji Kompetensi dan melaksanakan surat perintah mengajar.
2. Menyiapkan perangkat mengajar meliputi: memeriksa bahan ajar, merevisi kesiapan mengajar, merevisi buku latihan serdik, merevisi perangkat uji dan alat instruksi.
3. Menghadap Kepala Tim Gumil untuk berkonsultasi tentang metode pengajaran.
4. Menghadap Kepala Departemen pengampu untuk berkonsultasi tentang materi pelajaran dan isi pe-rangkat instruksi.
5. Melaksanakan latihan Micro Teaching (latihan mengajar) di depan Kepala Departemen dan kepala Tim gumil.
6. Memeriksa pasangan kelas yang meliputi: penerangan, gangguan suara, sirkulasi udara dan kesiapan alat instruksi.
7. Melaksanakan proses belajar mengajar yang di sesuaikan dengan persiapan megajar.
8. Melaksanakan evaluasi yang meliputi: membuat paket soal ujian, mengawasi saat ujian, membuat nilai dan menyerahkan hasil ujian kepada Kadep.
9. Membuat laporan selesai mengajar yang berisikan tentang kendala dan bagaimana cara mengatasinya.
10. Menyampaikan permasalahan yang di hadapi pada saat proses belajar mengajar di forum Gumil yang meliputi: kedalaman materi, tingkat kecakapan yang ingin di capai, motivasi siswa dalam belajar, ke-tersediaan alat instruksi yang di gunakan.

Ke 10 komitmen ini apabila tidak dilakukan secara benar, berpengaruh terhadap keluaran pendidikan. Disamping ke 10 hal tersebut, yang dapat memengaruhi hasil keluaran akhir pendidikan adalah motivasi Gumil. Di lapangan ditemukan beberapa Gumil yang motivasi mengajarnya hanya untuk men-dapat honor lebih besar. Karena mengajar pada jenjang pendidikan pertama berbeda besaran honorinya dengan pendidikan kejuruan. Apalagi bila materi pelajarannya dilanjutkan dengan praktek, dengan sendirinya honor mengajar lebih besar di bandingkan dengan materi pelajaran tanpa praktek. Alasannya untuk pemerataan kesejahteraan. Sehingga ada Gumil yang dipaksakan mengajar, sekalipun tugas pokok sebagai Gumil diabaikan seperti: tidak melengkapi paket instruksi (tidak membuat

persiapan mengajar, daftar alat instruksi, perangkat pengujian dan buku latihan peserta didik) sebagai pedoman dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Hal ini berpengaruh pada menurunnya minat belajar peserta didik. Mereka mengeluh terhadap rendahnya kompetensi Gumil dalam menguasai materi pelajaran. Akibatnya, minat peserta didik rendah, peserta didik kurang berperan aktif dalam proses belajar mengajar, banyak peserta didik yang mengantuk bahkan tertidur pada saat proses belajar mengajar, sehingga banyak peserta didik *remedial* pada pelajaran yang Gumil-nya kurang kompeten.

## **Tinjauan Literatur**

Berdasarkan UU Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentrans-formasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-undang, 2005:2).

Dengan demikian, dimanapun seorang guru atau dosen mengajar prinsip-prinsip yang dimaksud dalam UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen tetap harus dipenuhi.

Di lingkungan TNI AD, kualifikasi jabatan dan penempatan tenaga pendidik dalam strata jabatan fungsional lembaga pendidikan ditentukan berdasarkan kualifikasi tenaga pendidik yang bersangkutan, meliputi kepangkatan, pendidikan minimal dan pengalaman penugasan. Dalam Buku Petunjuk tentang Gadik, dijelaskan seseorang disebut sebagai dosen apabila berpangkat Letkol sampai Kolonel dengan latar belakang Pendidikan Sesko TNI atau setingkat Diklapa II, Pengalaman penugasan Operasi/Lemdik/Staf/ Litbang dan Pendidikan umum minimal S2. Sementara selain dari pada itu dengan Pendidikan tertinggi Seskoad, Diklapa II, baik golongan V, VI, VII dan VIII, maka disebut sebagai Gumil (Mujono, 2015:25).

Di sekolah-sekolah militer, khususnya Angkatan Darat, sebutan untuk tenaga pendidik untuk jenjang perwira pertama baik Abuturen Dikmapa maupun Diktukpa disebut Gumil, karena rata-rata peserta didik, pendidikan umum mereka adalah D3 sampai dengan S1, sehingga sering juga disebut dosen. Dengan demikian dalam penelitian ini akan digunakan terminologi Gumil.

### **1. Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan.**

Menurut Stephan Uselac mutu mencakup proses, lingkungan dan manusia. Dengan demikian mutu dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berhubungan dengan produk, jasa, proses, lingkungan dan manusia untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan guna memenuhi kebutuhan pelanggan (Anonymous, 2011:1).

Buzzel dan Gale dalam Joseph M. Juran yang dikutip Mulyana menyatakan bahwa kualitas adalah apa yang pelanggan katakan terhadap kualitas produk maupun jasa yang dipersepsikan pelanggan dalam membuat keputusan. (Mulyana, 2017:2).

Dalam produk atau jasa, kualitas adalah spesifikasi yang ditetapkan sebagai tolok ukur atas produk akhir dari standar yang ditentukan (Mulyana, 2017:3).

Menurut Nurkholis dalam Mulyana, dimensi kualitas mutu yang di analogikan dalam produk jasa terutama hasil keluaran pendidikan, dimensi tersebut adalah :

1. Kinerja (*Performance*) karakteristik operasi pokok dari produk inti (kekuatan/keutamaan dari produk jasa)
2. Ciri-ciri atau keistimewaan tambahan (*features*), yaitu karakteristik sekunder atau pelengkap.
3. Keandalan (*reliability*), yaitu siap melaksanakan tugas sesuai bidangnya masing-masing.
4. Kesesuaian dengan spesifikasi (*Conformance to spesification*), yaitu sejauh mana karakteristik dan operasi memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
5. Daya tahan (*durability*) berkaitan dengan berapa lama ilmu pengetahuan yang dimiliki tersebut dapat terus digunakan.
6. *Serviceability*, meliputi kecepatan dalam bertindak, kompetensi, komunikasi, mudah direparasi; mampu menjalankan tugas dan menyelesaikan tugas yang memuaskan.
7. *Estetika*, yaitu daya tarik produk jasa terhadap panca indra.
8. Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*), yaitu citra dan reputasi produk jasa serta tanggung jawab departemen pengampu terhadapnya (Mulyana, 2017:4).

Dalam dunia pendidikan kualitas pendidikan dapat dirumuskan melalui hasil belajar mata pelajar-an skolastik yang dapat diukur secara kuantitatif dan pengamatan secara kualitatif, khususnya bidang-bidang pengetahuan sosial. Rumusan kualitas mutu pendidikan dikembalikan pada rumusan acuan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana dan prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sehingga kualitas mutu pendidikan harus berorientasi pada dua strategi yaitu orientasi akademis (Depdiknas 2001:2).

Sedang keluaran pendidikan mengandung dua pengertian yaitu *output* dan *outcome*. Keluaran atau *output* menurut Lauren Kaluge adalah hasil langsung dan segera dari pendidikan, sementara *outcome* adalah efek jangka panjang dari proses pendidikan misalnya penerimaan di pendidikan lebih lanjut, prestasi dan pelatihan berikutnya, kesempatan kerja, penghasilan serta prestise lebih lanjut (Syams-ulnani, 2013:2).

Dengan demikian, keluaran pendidikan adalah, hasil dari proses pendidikan yang mengikuti ke-tentuan yang dipersyaratkan oleh lembaga yang mengatur pelaksanaan proses pendidikan serta sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Definisi Konseptual keluaran peserta didik adalah lulusan dapat memenuhi kebutuhan organisasi kesehatan, yang mampu menyusun konsep kesehatan Angkatan Darat sesuai dengan perkembangan zaman, mampu menyusun langkah-langkah strategis dalam bidang tugasnya masing, serta mampu menjadi pemimpin Kesehatan Angkatan Darat di masa yang akan datang pada jabatan strategis yang diharapkan oleh satuan dan sesuai dengan Visi Angkatan Darat.

Sedang definisi operasional dari Konseptual keluaran peserta didik adalah. lulusan mampu melaksana-kan tugas sesuai dengan materi yang diajarkan selama mengikuti pendidikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan karir.

## 2. Kompetensi

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion – referenced effective and or superior performance in a job or situation*). *Underlying Characteristics*, atau kompetensi adalah

bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. [Spencer and Spencer, (1993:9)] Spenser and Spencer menjelaskan terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu; 1) *Motive* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan, 2) *Traits*, adalah watak yang membuat seseorang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, 3) *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki yang diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, 4) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, 5) *Skills*, adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Muhaimin, 2009:4) Spencer and Spencer, juga menjelaskan tentang kompetensi yaitu: 1) *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. 2) *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah (Krisna, 2007:2). Menurut pendapat penulis, kompetensi artinya memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki kinerja yang tinggi. (N.L Krisna)

Kompetensi menurut McAshan (1981-2003) sebagaimana dikutip Fathudin Sukri diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku (kognitif afektif dan psikomotorik) dengan sebaik-baiknya (Fathudin & Widodo 2017:13).

Kompetensi menurut Palan juga diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal antara efektivitas dan keunggulan dalam pekerjaan. (Tahrir, 2013:758).

Kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. (Kepmendiknas No. 045/U/2002), sedang kompetensi dosen/guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial (Tahrir, 2013: 758).

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 seorang Dosen dikatakan memiliki kompetensi bila memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi Akademik Dosen yang dimaksud adalah minimal melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu

Kompetensi Dosen adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh Dosen dalam menjalankan tugas ke-profesionalannya (Rismadi, 2015:1).

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru, kompetensi guru bermanfaat untuk:

1. Mengembangkan standar kemampuan profesional guru, sehingga diketahui kemampuan rata-rata guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa yang perlu mendapat pembinaan secara terus menerus, serta siapa yang telah mencapai standar kemampuan minimal.
2. Menjadi alat seleksi penerimaan guru agar sesuai dengan kebutuhan

3. Mengelompokan guru berdasarkan hasil, misal kelompok: tinggi, sedang dan rendah sehingga perhatian dan pembinaan dapat meningkatkan kompetensi guru
4. Menjadi acuan dalam pengembangan kurikulum.
5. Menjadi alat pembinaan guru.
6. Mendorong kegiatan dan hasil belajar. (Zaenudin Idris, 2014:10)

Di lingkungan TNI-AD seorang gumil/dosen memiliki tugas dan kewajiban memberi bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan serta memberikan bimbingan dan pengasuhan kepada peserta didik sesuai dengan lingkup penugasan yang dibebankan kepadanya oleh lembaga pendidikan dengan syarat:

1. Memiliki kualifikasi keguruan/kepelatihan.
2. Memiliki pengalaman tugas lapangan dan staf atau mempunyai masa dinas di lembaga pendidikan.
3. Memiliki latar belakang pendidikan minimal setingkat dengan lulusan pendidikan yang di-selenggarakan.
4. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
5. Memiliki kemampuan mentransformasikan pengetahuan.
6. Memiliki penampilan yang baik dan sikap ketauladanan.
7. Memiliki wawasan yang luas tentang pengetahuan dalam bidang pertahanan negara.
8. Mempunyai kualifikasi psikologi sebagai pendidik.
9. Mempunyai daya pikir yang inovatif, kreatif, improvisasi dalam mengantar materi yang diajarkan mau-pun dilatihkan.
10. Memahami bahasa asing yang diperlukan.

Definisi Konseptual kompetensi seorang Gumil adalah menguasai pengetahuan serta memiliki sikap yang profesional penuh tanggung jawab, mampu melakukan perubahan karakter terhadap peserta didik yang berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan dan menjadi sumber inspirasi serta mampu menumbuhkan motivasi dalam pelaksanaan tugas. Sedang definisi operasional kompetensi seorang Gumil adalah, mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara terukur yang diakui oleh peserta didik.

### **3. Komitmen**

Secara sederhana komitmen dapat diartikan sebagai janji yang harus ditepati secara sungguh-sungguh ketika melakukan suatu pekerjaan yang hasilnya diketahui dari kualitas apa yang dikerjakan.

Komitmen Organisasi menurut Randall B. Brown adalah *as a pledge or promise, an obligation of some sort. A common usage of commitment refers to the condition of someone who has made a firm agreement with some other party connected to some future event*” atau janji yang menjadi kewajiban terhadap suatu pekerjaan (Brown R.B., 1996:3).

Sedang menurut Mowday, Steers, and Porter, *organizational commitment as the behavior that connects employees to the organization or is how a loyal the employee feels to the organization.* (Mo-hammed & Eleswed, 2013:45) atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Bagi seorang guru, komitmen adalah penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka yang ditandai dengan keinginan segera. Definisi Konseptual komitmen seorang Gumil adalah janji yang harus dipertanggungjawabkan terhadap beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan satuan tugasnya. Sedang definisi Operaional komitmen seorang Gumil adalah janji untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya ketika melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan kaidah-kaidah yang ditetapkan lembaga pendidikan.

#### 4. Motivasi

Menurut Arnold ada tiga komponen motivasi yaitu :

1. *direction - what a person is trying to do*, (arah - apa yang seseorang coba lakukan)
2. *effort - how hard a person is trying*, (upaya - seberapa keras seseorang mencoba)
3. *persistence - how long a person keeps on trying*, (kegigihan - berapa lama seseorang terus berusaha) (Amstrong, 2009:326)

Sally Palmer mendefinsikan motivasi sebagai *about satisfying the needs that exist within us. Motivation is the drive which causes people to achieve goals which will satisfy their needs.* (Palmer, 1998:168).

Menurut Jodenmot proses motivasi sebagai pengarah perilaku ditentukan oleh tiga elemen, yai-tu: kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*). Ketiga elemen itu saling mendukung dan saling mempengaruhi. Ketiga elemen tersebut adalah: *needs* (kebutuhan), *drives* (dorongan) dan *goals* (tujuan) (Jodenmot, 2012:2).

Definisi Konseptual motivasi seorang Gumiladalah kemampuan mendorong siswa untuk selalu berusaha memberikan hasil terbaik selama proses pendidikan dan mampu memotivasi orang-orang yang ia layani setelah menyelesaikan pendidikan. Sedang difinisi operasional motivasi seorang Gumiladalah mampu memotivasi siswa mencapai hasil terbaik selama proses belajar.

#### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kajian pus-taka dan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan (Y).  
H2 : Komitmen (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan (Y).  
H3 : Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Gumil. (X3)  
H4 : Komitmen (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Gumil(X3)  
H5 : Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan (Y).

#### Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei (*survey research*) bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel (*status quo variable*) berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan hubungan antara variabel yang diteliti. Sampel diambil dari populasi homogen dan berkarakter sama yaitu Perwira siswa pendidikan perwira kecabangan kesehatan yang sedang belajar di Pusdikkes Kodiklatad berjumlah 88 orang untuk menilai gu-mil atau dosen dan menilai dirinya sendiri setelah mengikuti proses pendidikan perwira kecabangan kesehatan di Pusdikkes

Kodiklatad selama 5 bulan lamanya. Uji validitas dilakukan terhadap 20 orang siswa, yang diambil dari populasi. Untuk keperluan menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Data disajikan menggunakan daftar distribusi dan histogram. Penelitian menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain. Adapun variabel yang dianalisis adalah: (1) Kompetensi (2) Komitmen (3) Motivasi (4) Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan

## Hasil Uji dan Pembahasan

### Uji Normalitas

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Jalur adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas galat data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi galat sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi galat dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov dan uji ini dapat dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-21. Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas Y, X1, X2 dan X3  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPETENSI	KOMITMEN	MOTIVASI	KUALITAS
N		68	68	68	68
Normal	Mean	106.0294	103.1912	98.8382	98.8382
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	20.25875	17.85201	18.01377	18.01377
Most Extreme	Absolute Differences	.079	.108	.092	.092
	Positive	.062	.108	.092	.092
	Negative	-.079	-.091	-.051	-.051
Test Statistic		.079	.108	.092	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.149 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

### Uji Linearitas

Uji Persyaratan selanjutnya dalam melakukan analisis jalur adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar terlihat adanya hubungan yang linear. Oleh karena itu perlu diadakan uji signifikansi dan linearitas model regresi sesuai dengan model hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik.



### Hasil Uji Linearitas

No.	Pengujian Linearitas	Signifikansi	F hitung	F tabel	Keterangan
1	X1_Y	0,661	1,132	2,52	Linear
2	X2_Y	0,671	1,122	2,52	Linear
3	X1_X3	0,461	1,130	2,52	Linear
4	X2_X3	0,561	1,232	2,52	Linear
5	X3_Y	0,558	1,032	2,52	Linear

### Uji Homogenitas (Uji Lavene)

Uji Persyaratan terakhir dalam melakukan analisis jalur adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar homogen. Oleh karena itu perlu diadakan uji homogenitas antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik. Dari hasil uji Homogenitas tersebut diatas, dapat disimpulkan dalam bentuk table sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Homogenitas**

No.	Pengujian Homogenitas	Signifikansi	Keterangan
1	Y_X1	0,067	Homogen
2	Y_X2	0,075	Homogen
3	X1_X3	0,073	Homogen
4	X2_X3	0,068	Homogen
5	X3_Y	0,084	Homogen

### Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.

Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka hasil perhitungan diperoleh yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui nilai t dengan menentukan besarnya t hitung. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh. Hasil penelitian berdasarkan hipotesis yang diajukan akan diuraikan dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

### Pengujian Hipotesis.

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan

hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti dengan kriteria pengambilan keputusan:

**Tabel Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis**

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H <sub>0</sub>	Keterangan
1	Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kualitas keluaran akhir pendidikan (Y)	t hitung > t tabel	H <sub>0</sub> ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan (0,2490)
2	Komitmen (X2) berpengaruh terhadap kualitas keluaran akhir pendidikan (Y)	t hitung > t tabel	H <sub>0</sub> ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan (0,303)
3	Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Motivasi (X3)	t hitung > t tabel	H <sub>0</sub> ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan (0,280)
4	Komitmen (X2) berpengaruh terhadap Motivasi (X3)	t hitung > t tabel	H <sub>0</sub> ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan (0,301)
5	Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kualitas keluaran akhir pendidikan (Y)	t hitung > t tabel	H <sub>0</sub> ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan (0,289)

**Kesimpulan :** Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan (X1-Y), Hasil perhitungan pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan, diperoleh koefisien jalur 0,249 dan nilai t hitung dari koefisien jalur sebesar 0,249 . Nilai nilai t hitung sebesar 2,250 lebih besar dari t tabel yakni sebesar = 1.997. Untuk  $\alpha$  sebesar = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Kompetensi (X1) terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan (Y). Berdasarkan pembuktian empirik ini, maka dikatakan bahwa temuan ini menunjukkan Kompetensi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap variabel Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan sebesar 24,9%. Artinya tinggi rendahnya Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan sangat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompetensi seorang Gumil sebesar 24,9%.

Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan (X2-Y). Hasil perhitungan Kompetensi (X2) terhadap Kualitas keluaran akhir pendidikan (Y), diperoleh koefisien jalur 0,303 dan nilai t hitung dari koefisien jalur sebesar 2,421. Nilai nilai t hitung sebesar 2,421 lebih besar dari t tabel yakni sebesar = 1.997. Untuk  $\alpha$  sebesar = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Komitmen terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan. Berdasarkan pembuktian empirik ini, maka dikatakan bahwa temuan ini menunjukkan Komitmen merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan sebesar 30.3%. Artinya tinggi rendahnya Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Gumil dalam melaksanakan tugasnya sebesar 30.3%.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (X1-X3). Hasil perhitungan pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi, diperoleh koefisien jalur 0,280 dan nilai t hitung dari koefisien jalur sebesar 2,270. Nilai nilai t hitung sebesar 2,270 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar = 1.997. Untuk  $\alpha$  sebesar = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Kompetensi terhadap Motivasi. Berdasarkan pembuktian empirik ini, maka dikatakan bahwa temuan ini menunjukkan Kompetensi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi sebesar 28%. artinya Kompetensi yang baik dapat meningkatkan Motivasi yang baik pula, sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas keluaran pendidikan sebesar 28%.

Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (X2-X3). Hasil perhitungan pengaruh Komitmen (X2) terhadap Motivasi (X3), diperoleh koefisien jalur 0,301 dan nilai t hitung dari koefisien jalur sebesar = 2,440. Nilai t hitung = 2,440 lebih besar dari t tabel yakni sebesar = 1.997. Untuk  $\alpha$  sebesar = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen terhadap Motivasi. Berdasarkan pembuktian empirik ini, maka dikatakan bahwa temuan ini menunjukkan bahwa Komitmen merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi sebesar 30,1%, artinya bahwa Komitmen Gumil yang baik dapat meningkatkan Motivasi yang baik pula, sehingga akan berpengaruh pula terhadap kualitas keluaran pendidikan sebesar 30,1%.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan (X3-Y). Hasil perhitungan pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan, diperoleh koefisien jalur 0,289 dan nilai t hitung dari koefisien jalur sebesar 2,322. Nilai nilai t hitung sebesar 2,322 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar = 1.997. Untuk  $\alpha$  sebesar = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kualitas Keluaran Akhir Pendidikan. Berdasarkan pembuktian empirik ini, maka dikatakan bahwa temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kualitas keluaran akhir pendidikan dengan prosentase 28,9%. artinya bahwa Motivasi Gumil yang baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas keluaran akhir pendidikan sebesar 28,9%.

## **Kesimpulan, Saran dan Implikasi**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Gumil terhadap Kualitas keluaran akhir pendidikan Perwira Kecabangan Kesehatan di Pusdikkes Kodilatad. Artinya, kualitas keluaran akhir pendidikan, salah satunya dipengaruhi oleh Kompetensi Gumil dalam menyampaikan materi pelajaran. Jika Kompetensi Gumil ditingkatkan dan diutamakan, akan dapat meningkatkan kualitas keluaran akhir pendidikan.
2. Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Gumil terhadap Kualitas keluaran akhir pendidikan Perwira Kecabangan Kesehatan di Pusdikkes Kodilatad. Artinya komitmen seorang Gumil dalam menyiapkan bahan ajaran dan perangkatnya serta tugas lain yang menjadi tanggungjawabnya harus disiapkan dengan baik, karena hal tersebut akan dapat mempengaruhi kualitas keluaran akhir pendidikan.

3. Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Motivasi Gumil. Artinya bahwa tinggi rendahnya Motivasi, salah satunya dipengaruhi oleh Kompetensi Gumil. Jika Kompetensi Gumil di tingkatkan, akan dapat meningkatkan Motivasi kerja Gumil.
4. Terdapat pengaruh secara signifikan Komitmen terhadap Motivasi Gumil. Artinya tinggi rendahnya Motivasi, salah satunya dipengaruhi oleh Komitmen Gumil. Jika Komitmen Gumil ditingkatkan, akan dapat meningkatkan Motivasi Gumil.
5. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kualitas keluaran akhir pendidikan. Artinya tinggi rendahnya kualitas keluaran akhir pendidikan, salah satunya dipengaruhi oleh Motivasi Gumil. Jika Motivasi Gumil ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas keluaran akhir pendidikan.

Berdasarkan hasil dan temuan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa, tingkat kualitas keluaran akhir pendidikan dipengaruhi oleh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Gumil. Jika Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Gumil ditingkatkan, dapat meningkatkan Kualitas keluaran akhir pendidikan.

## **Saran**

Saran hasil penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Untuk Lembaga Pendidikan Pusdikkes Kodik-latad.**

Untuk meningkatkan Kualitas keluaran akhir pendidikan, perlu ditingkatkan Kompetensi Gumil dengan cara:

- a. Lakukan uji Kompetensi Gumil sebelum me-ngajar secara selektif di hadapan Katim Gumil dan Kepala Departemen,
- b. Lakukan Uji Psikologi Gumil untuk mengetahui kondisi jiwa setiap Gumil yang mengajar,
- c. Personel yang masuk Pusdikkes hendaklah orang-orang pilihan yang memiliki kemampuan praktisi maupun akademisi sesuai dengan bidangnya masing-masing,
- d. Hilangkan kesan bahwa Pusdikkes adalah tempat orang-orang buangan,
- e. Wajibkan Sekolah/Kursus Gumil/Gadik/Pelatih setiap personel yang memberikan materi pelajaran.

### **2. Untuk Departemen Pengampu Materi.**

Departemen Pengampu Materi perlu melakukan perbaikan:

- a. Pemeriksaan kesiapan Gumil sebelum mengajar atas kelengkapan Paket Instruksi (Persiapan mengajar, Perangkat pengujian, membuat daftar alin dan alongin, buku latihan serdik dan membuat laporan selesai mengajar),
- b. Uji Kompetensi setiap Gumil yang akan mengajar harus lulus standar minimal 75,
- c. Gumil wajib memberi saran dan masukan kepada Departemen Pengampu Materi hasil evaluasi dan pengamatan proses belajar mengajar, sebagai bahan revisi bahan ajaran.

### **3. Untuk peserta didik.**

Kepada peserta didik yang akan datang perlu ditekankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam proses belajar mengajar,
- b. Tanamkan motivasi belajar yang tinggi untuk menghadapi tantangan tugas,
- c. berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang masing-masing dalam rangka mewujudkan tugas pokok Angkatan Darat,

- d. Pendidikan Kecabangan Perwira Kesehatan merupakan pendidikan dasar kecabangan kesehatan, sehingga diperlukan pendidikan lanjutan sesuai bidangnya masing-masing.

### Implikasi

Bila Gumil tidak ditingkatkan Kompetensi, Komitmen dan Motivasi mereka, akan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas keluaran akhir pendidikan, akibatnya hasil keluaran tidak dipercaya dalam melak-sanakan tugas di satuan pemakai personel tersebut. Dan sebagai seorang menajer tingkat pratama belum dapat di teladani oleh bawahannya.

### Daftar Pustaka

- (www.koganpage.com, Ed.) (XI). London and Philadelphia: Library of Congress Cataloging. Retrieved from <http://196.29.172.66:8080/jspui/bitstream/123456789/2178/1/152.pdf>
- Brown R.B. (1996). Organizational Commitment : Clarifying the concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (Salancik 1977), 230–251. Retrieved from [https://www.researchgate.net/.../14228089\\_Organizational\\_Commitment\\_Clarifying](https://www.researchgate.net/.../14228089_Organizational_Commitment_Clarifying)
- F. Mohammed & Eleswed, M. (2013). Job satisfaction and organizational commitment : a correlational study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 43–53.
- Idris, Zaenudin (2014). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Retrieved from [https://www.academia.edu/24361946/UJI\\_Kompetensi\\_Guru\\_Ukg\\_Dan\\_Penilaian\\_Kinerja\\_Guru\\_Pkg](https://www.academia.edu/24361946/UJI_Kompetensi_Guru_Ukg_Dan_Penilaian_Kinerja_Guru_Pkg)
- Jodenmot. (2012). Motivasi Guru Dalam Mengajar, (December),155–156. Retrieved from <https://jodenmot.wordpress.com/2012/12/29/motivasi-guru-dalam-mengajar-pengertian-dan-definisi-motivasi/>
- Krisna, N. (2007). KOMPETENSI. *MSDM*, 1–6. Retrieved from <http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompetensi.html>
- M. Amstrong, (2009). Human Resource Management Practice.
- Mujono, C. R. (2015). Bujuknis Tentang Gadik. *Juknis Tentang Gadik*. <https://doi.org/10.1177/0093854805278805>
- Mulyana, A. (2017). Pegertian Kualitas Hasil.pdf. Retrieved from <https://ainamulyana.blogspot.com/2017/09/pengertian-kualitas-mutu-dan-kualitas.html>
- P. Rismadi, (2015). 4 Kompetensi yang harus di miliki Guru Profesional. *SMA Taruna Bakti*. Retrieved from <http://www.multimedia.smktarunabhakti.net/blog/2015/06/22/4-kompetensi-yang-harus-di-miliki-guru-profesional/>
- PP No 19 TH 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Pendidikan Nasional (2005). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- S. Fathudin, & Widodo, A. (n.d.). Pengembangan Kompetensi Guru. *FT Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Syamsulnani. (2013). Perbedaan output dan outcome. Pustaka Mallawa. Retrieved from <http://syamsulnani.blogspot.com/2014/11/perbedaan-output-dan-outcome.htm>

- Tahrir. (2013). Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN “ Sgd ” Bandung. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 756–765. Retrieved from <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/psy/article/view/2133>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Retrieved from [http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005 Guru Dosen.pdf](http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005%20Guru%20Dosen.pdf)
- Undang-undang. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan