



PENGARUH KOMPETENSI HASIL PENDIDIKAN SPESIFIKASI SENJATA TERHADAP PENINGKATAN PROFESIONALISME PERWIRA PERTAMA KORPS PELAUT

Alun Kurnianto, Antonius Widyoutomo, Hendro Yusworo

Strategi Operasi Laut, Sekolah Staf dan Komando, Jakarta

Abstrak

Profesionalisme Perwira Pertama Korps Pelaut dibidang spesifikasi senjata merupakan hal sangat mendasar yang harus dimiliki untuk mendukung kedinasan. Dalam rangka meningkatkan profesionalisme Perwira Korps Pelaut melalui pendidikan spesifikasi senjata berbasis kompetensi. Profesionalisme Perwira Korps Pelaut diharapkan dapat meningkat seiring dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang didapatkan selama mengikuti Pendidikan Spesifikasi persenjataan sehingga siap dalam mengemban tugas di kedinasan. Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi hasil pendidikan spesifikasi senjata terhadap peningkatan profesionalisme Perwira Korps Pelaut, mengetahui bentuk pendidikan spesifikasi senjata yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme, dan mengetahui upaya yang dilakukan Kodikopsla dalam meningkatkan kompetensi Perwira Korps Pelaut di bidang senjata. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner terhadap Perwira Korps Pelaut di Koarmada II. Data diolah menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM) dimana diajukan 14 konstruk laten Variabel kompetensi dan 3 dimensi profesionalisme yang dihipotesiskan yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan profesionalisme. Setelah dilaksanakan pengolahan dengan AMOS 24 didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan peningkatan kompetensi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,92 dan nilai profesionalisme dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,87 dan dengan nilai p-value 0,000/mutlak. Berdasarkan dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan pengolahan metode SEM-AMOS hasil pendidikan spesifikasi berbasis kompetensi dan profesionalisme berpengaruh positif dan bernilai tinggi di Kodikopsla sebesar 24,63.

Kata Kunci: Perwira Korps Pelaut, Kompetensi, Profesionalisme, SEM-AMOS

PENDAHULUAN

Didalam pasal 10 undang-undang RI no 34 tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia, TNI AL melaksanakan tugas TNI matra laut dibidang pertahanan, menegakkan hukum, dan menjaga keamanan wilayah laut yuridiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, serta melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut. TNI AL menganut manajemen modern yang diselaraskan pada sistem perekrutan dan metode pembinaan personelya, melalui pengelolaan yang tertib dan teliti terhadap sumber daya manusia.

Salah satu aspek sumber daya manusia di TNI AL adalah dengan mengadakan Pendidikan Spesifikasi Perwira (Dikspespa) guna meningkatkan kemampuan dalam bidang korps personel TNI AL yang secara garis besar meliputi penyelenggaraan kegiatan penelitian dan penentuan kebutuhan personel secara tepat dan kualifikasi, kualitas dan waktu untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai kekuatan pertahanan negara. Dengan demikian, sumber daya kemampuan manusia itu tidak dapat hanya direncanakan saja, tetapi juga harus dibina dan dikembangkan potensinya (Hasibuan, 2000).

Setiap Perwira Korps Pelaut harus mempunyai sertifikasi kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatannya, kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas. Salah satu upaya peningkatan kompetensi adalah melalui penyelenggaraan program pendidikan kompetensi. Menurut Trotter dalam Lilis Ardini (2010), mendefinisikan bahwa

seseorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Pembinaan Perwira Korps Pelaut yang meliputi segala usaha, kegiatan, dan pekerjaan serta pendidikan Spesifikasi Senjata yang berkenaan dengan pengolahan kebijaksanaan organisasi, perlu dilaksanakan serta dievaluasi secara tepat periodik dan terus-menerus, agar permasalahan pembinaan personel dapat segera diatasi. Permasalahan yang timbul antara lain karena adanya transisi personil yang terjadi dan kemampuan dalam menduduki suatu jabatan belum melaksanakan pendidikan Spesifikasi Senjata secara spesifik. Belum mengetahui pendidikan Spesifikasi Senjata secara optimal disebabkan adanya transisi yang masuk ke dalam organisasi.

Dari pembahasan latar belakang yang dijelaskan diatas, dari identifikasi masalah yang terjadi serta pembatasan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi hasil pendidikan Spesifikasi Senjata terhadap peningkatan profesionalisme Perwira Korps Pelaut, mengetahui bentuk pendidikan spesifikasi senjata dan memberikan tambahan indikator yang dapat meningkatkan kompetensi (lekatompessy, 2003) dan profesionalisme Perwira Korps Pelaut, menganalisis pendidikan spesifikasi senjata Korps Pelaut yang diselenggarakan oleh Kodikopsla dalam meningkatkan profesionalisme Perwira Korps Pelaut

METODE PENELITIAN

1. *Structur Equation Model (SEM) - Analysis of Moment Structures (AMOS).*

Pada umumnya orang menggunakan SEM lebih berfokus pada

konstruk-konstruk laten yang dimaksud ialah variabel-variabel psikologis abstrak, seperti "kecerdasan" atau "sikap terhadap merek (*brand*)" dibandingkan dengan variabel-variabel manifest (indikator) yang digunakan untuk mengukur konstruk-konstruk tersebut (Ghazali, 2018). penggunaan SEM berusaha menurunkan estimasi-estimasi yang tidak bias untuk hubungan antara konstruk laten.

Salah satu keunggulan SEM ialah kemampuan untuk membuat model konstruk-konstruk sebagai variabel laten atau variabel – variabel yang tidak diukur secara langsung, tetapi diestimasi dalam model dari variabel-variabel yang diukur yang diasumsikan mempunyai hubungan dengan variabel tersebut-variabel latent. Dengan demikian hal ini memungkinkan pembuat model secara eksplisit dapat mengetahui ketidak-reliabilitas suatu pengukuran dalam model yang mana teori mengijinkan relasi – relasi struktural antara variabel-variabel laten yang secara tepat dibuat suatu model.

AMOS merupakan kependekan dari *Analisis of Moment Structures* yang digunakan sebagai pendekatan umum analisis data dalam Model Persamaan Struktural SEM. SEM dikenal juga sebagai *Analysis of Covariance Structures* atau disebut juga model sebab akibat (*causal modeling*). Dengan menggunakan AMOS maka perhitungan rumit dalam SEM akan jauh lebih mudah dilakukan dibandingkan dengan menggunakan perangkat lunak lainnya. Lebih lagi penggunaan AMOS akan mempercepat dalam membuat spesifikasi, melihat serta melakukan modifikasi model secara grafik dengan menggunakan *tool* yang sederhana dan dapat menggunakan dan memahami dengan mudah.

2. Teori Pendidikan.

Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu

pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistimatis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya, (Pakpahan et.al, 2014). Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak dan karakter.

Tercapainya tingkat pendidikan dan latihan dapat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tujuan utama bagi suatu organisasi satuan kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan wajibnya, seperti yang dikemukakan oleh Gomes (2003), keberhasilan itu dipengaruhi oleh kemampuan dari setiap Perwira (*human resource*) yaitu unsur-unsur (*variables*) Sumber Daya Manusia meliputi kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan (*needs*) dan karakteristik-karakteristik demografinya. Menurut Serdamayanti (2010), tujuan dari pelaksanaan pendidikan ada 2 (dua) yaitu tujuan umum pendidikan dan tujuan khusus Pendidikan.

3. Teori Pelatihan.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dan dipraktekkan. Sedangkan pelatihan (*Training*) adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan

keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, Hardjanto (2012).

Menurut Simamora (2004), teori pelatihan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, beberapa manfaatnya antara lain:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Tujuan dari pelatihan menurut Simamora dikelompokkan ke dalam 5 (lima) bidang yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, dan mempersiapkan karyawan untuk promosi, serta mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

4. Teori Profesionalisme.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Richard Hall (2010), mengemukakan konsep profesionalisme modern dalam melakukan sebuah pekerjaan bahwa profesionalisme

berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap, aspek struktural berkaitan dengan bagian dari pekerjaan, sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme, dalam aspek ini Richard Hall mengemukakan 5 (lima) dimensi profesionalisme yang harus dimiliki oleh individu, adapun kelima dimensi tersebut adalah meyakinkan bahwa pekerjaan sangat penting, mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada publik, meminta otonomi dalam melaksanakan pekerjaan, menganjurkan untuk mempunyai peraturan sendiri dalam pekerjaan, berafiliasi dengan rekan sesama profesi diorganisasi lain.

Menurut Doktrin Tentara Nasional Indonesia Tri Dharma Eka Karma berdasarkan Keputusan Panglima TNI Nomor Kep/555/VI/2018 tanggal 16 Juni 2018 menjelaskan bahwa sesuai dengan jati diri TNI salah satunya adalah Tentara Profesional yaitu tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis dan dijamin kesejahteraannya, serta mengikuti kebijakan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi sipil, Hak Asasi Manusia, ketentuan hukum nasional dan hukum Internasional yang telah diratifikasi.

Mengutip pendapat AMOS Perlmutter yang dikutip oleh Muhadjir Effendy (2008) yang berjudul profesionalisme militer, profesionalisme TNI, profesionalisme militer terbagi menjadi 2 (dua), yaitu profesionalisme personel dan profesionalisme korps.

Menurut Muhajir Effendy (2011), juga mengutip pendapat Mantiri yang menguraikan bahwa profesionalisme militer pada dasarnya terwujud karena ada lima aspek yaitu adanya potensi kemampuan intelektual personel, memiliki kemampuan berkomunikasi atau dengan kata lain kemampuan berbahasa Indonesia dan bahasa asing, kemampuan

kepemimpinan, memiliki kondisi kesamaptaan jasmani dan kesehatan yang prima sesuai standar umur dari personel yang bersangkutan dan memiliki motivasi dari sanubari setiap personel untuk ingin menjadi personel yang selalu profesional.

Dalam perspektif militer, Sarkesian sebagaimana dikutip oleh Muhadjir Effendy (2011) mendefinisikan seorang militer yang profesional akan mencurahkan segala daya dan pikirannya untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran yang ditentukan oleh negara dalam bidang kemiliteran, serta betul-betul menyenangkan profesinya.

Menurut Samuel P. Huntington (1998), kriteria atau faktor faktor profesionalisme militer mempunyai tiga karakteristik yaitu Expertise, Sosial Responsibility, dan Corporates atau sering disebut juga Esprite De Corps

5. Teori Kompetensi Hasil Pendidikan.

Kompetensi merupakan faktor utama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas (secara profesional) sesuai dengan pengetahuan dan skill yang dimiliki seseorang. Spancer and Spancer (1993) dalam bukunya B. Hamzah. Uno, memandang bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi serta kemampuan dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama.

Charles (1994), yang dikutip oleh E. Mulyasa, mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa teori kompetensi diatas bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol pada seseorang yang berhubungan dengan efektifitas kerja yang dilandasi oleh keterampilan atau keahlian atau kecakapan melakukan pekerjaan dengan baik yang harus dimiliki oleh seorang Perwira Korps Pelaut tentang bidang tugasnya.

Faktor-faktor atau dimensi-dimensi kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) ada 20 (dua puluh) faktor kompetensi, dari kedua puluh faktor kompetensi tersebut terdapat 14 (empat belas) faktor kompetensi yang dibutuhkan Perwira Korps Pelaut dalam rangka meningkatkan profesioanalisme dalam pendidikan Spesifikasi Senjata antara lain :

- a. Semangat berprestasi (*Achievement Orientation, ACH*)
- b. Ketelitian kerja (*Concern For Order, CO*)
- c. Proaktif (*Initiative, INT*)
- d. Mencari Informasi (*Information Seeking, IS*)
- e. Empati (*Interpersonal Understanding, IU*)
- f. Kesadaran Berorganisasi (*Organisational Awareness, AO*)
- g. Mengembangkan Orang Lain (*Developing Others, DEV*)
- h. Kemampuan Memberikan Perintah (*Directiviness, Dir*)
- i. Memimpin Kelompok (*Team Leadership, TL*)
- j. Berfikir Analitis (*Analytical Thinking, AT*)
- k. Berfikir Konseptual (*Conceptual Thinking, CT*)
- l. Keahlian Managerial (*Expertise, EXP*)

- m. Percaya Diri (Self-Confidence, SCF)
- n. Komitmen Organisasi (Organisation Comitment, OC)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif atau metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivis. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, sedangkan pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data primer dikumpulkan secara langsung dari objek dengan cara penyebaran angket (kuisisioner). Data sekunder diperoleh melalui literatur berupa :

- a. Rencana Pendidikan TNI Angkatan Laut tahun 2021
- b. DSP Perwira Korps Pelaut
- c. Buku-buku cetak, artikel, jurnal, tesis, sumber internet serta data-data yang relevan dengan penelitian ini

Adapun subjek penelitian yaitu Perwira Korps Pelaut dari pangkat Letnan Dua sampai dengan Kapten dimulai sumber lulusan AAL, dan Pa PK, dari letting 2008 sd. 2019. yang telah melaksanakan Dikspespa sebanyak 148 personel, komposisi personel dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pama Korps Pelaut

No	Tahun	Sumber Lulusan		Jumlah
		AAL	Pa PK	
1.	2008	15	6	21
2.	2009	11	5	16
3.	2010	-	4	4
4.	2011	11	4	15
5.	2012	13	1	14
6.	2013	9	3	12
7.	2014	8	0	8

8.	2015	11	0	11
9.	2016	8	2	10
10.	2017	6	3	9
11.	2018	7	2	9
12.	2019	8	2	10
13.	2020	9	0	9
			TOTAL	148

Dengan demikian maka jumlah personel yang akan diambil datanya sejumlah 148 (seratus empat puluh delapan) personel dari total keseluruhan personel Perwira Korps Pelaut dari pangkat Letnan Dua sampai dengan Kapten. *Probability Sampling* dalam penyebaran angket yang digunakan adalah secara *Disproportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetap sebagian ada yang kurang proporsional pembagiannya karena bersifat heterogen.

Sedangkan Objek penelitian yang menjadi target pada penelitian ini adalah yaitu hasil pendidikan spesifikasi senjata Perwira korps Pelaut yang dilaksanakan di Kodikopsla yang berlokasi di Bumimoro, Surabaya dan sedang melaksanakan dinas aktif di jajaran Operasional TNI Angkatan Laut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu *Variabel Independen (Variabel eksogen)* yaitu Kompetensi dan *Variabel Dependen (Variabel endogen)* yaitu Profesionalisme.

1. Instrumen Kompetensi (X).

Variabel Kompetensi terdiri dari beberapa indikator kompetensi yaitu Semangat untuk mencapai target kerja (X1), Kualitas dan ketelitian kerja (X2), Proaktif (X3), Mencari Informasi (X4), Empati (X5), Kesadaran berorganisasi (X6), Mengembangkan orang lain (X7), Kemampuan mengarahkan / memberi perintah (X8), Memimpin Kelompok (X9), Berfikir analistik (X10), Berfikir

Konseptual (X11), Keahlian teknikal / profesional / manajerial (X12), Percaya diri (X13), Komitmen terhadap organisasi (X14).

Tabel 1 Variabel dan Indikator Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	KRITERIA
1	2	3
Kompetensi	1. Semangat untuk mencapai target kerja	a. Standar minimal b. Target c. Kemampuan
	2. Kualitas dan ketelitian kerja	a. Update informasi b. Konsisten
	3. Proaktif (inisiatif)	a. Tidak mengenal menyerah b. Memanfaatkan peluang c. Antisipasi
	4. Mencari informasi	Rasa ingin tahu tinggi
	5. Empati	a. Mendengarkan anak buah b. Menyadari perasaan anak buah
	6. Kesadaran berorganisasi	Bersosialisasi dengan yang lain
	7. Mengembangkan potensi orang lain	Mengetahui kemampuan orang lain
	8. Kemampuan mengarahkan / memberi perintah	a. Keterbukaan
		b. Standar kualitas
		c. Perintah rinci dan mudah
	9. Memimpin kelompok	a. Memberi informasi yang tepat
		b. Adil
		c. Kesejahteraan
10. Berpikir analitik	a. Skala prioritas	
	b. Memecah kesulitan kerja	
11. Berpikir konseptual	a. Menggunakan logika	
	b. Melihat perbedaan situasi	
	c. Berdasarkan data dan fakta	
12. Keahlian teknikal / profesional / manajerial	a. Keterampilan dan pengetahuan	
	b. Menguasai bidangnya	
	c. Mendorong orang lain untuk belajar	
13. Percaya diri	a. Melakukan tindakan yang benar	
	b. Kepercayaan	

		c. Bertanggung jawab
	14. Komitmen terhadap organisasi	Berprinsip dalam organisasi

Instrumen Profesionalisme

(Y).

Variabel Profesionalisme memiliki faktor-faktor dan indikator antara lain kriteria *Expertise*, kriteria *Social Responsibility* dan Kriteria *Corporates* atau sering disebut sebagai *esprite de corp*.

Tabel 2. Variabel dan Indikator Profesionalisme

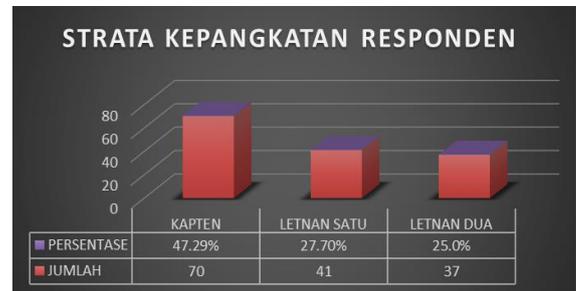
VARIABEL	INDIKATOR
1	2
Profesionalisme	1. <i>Expertise</i> (keahlian spesifik)
	2. <i>Social Responsibility</i> (<i>tanggung jawab</i>)
	3. <i>Corporates / esprite de corp</i>

Responden berdasarkan strata kepangkatan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Responden Kuisisioner

No	Strata Kepangkatan	Jumlah	Persentase
1.	Kapten	70	47,29%
2.	Letnan Satu	41	27,70%
3.	Letnan Dua	37	25,0%
	Total	148	100%

Dilihat dari strata kepangkatan responden pangkat Kapten sebanyak 47,29%, pangkat Letnan Satu sebanyak 27,70%, dan pangkat Letnan Dua sebanyak 25%. Adapun grafik berdasarkan jumlah responden sebagai berikut:



Grafik 2. Persentase Responden Kuisisioner

Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS 24. Dalam penelitian ini untuk menguji kualitas data maka peneliti menggunakan uji normalitas data dan outlier diantaranya:

a. Uji Kualitas Data.

Dalam penelitian ini untuk menguji kualitas data maka pengujian menggunakan uji normalitas data dan outlier sebagai berikut:

a) Ukuran Sampel. Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 148 data dan sesuai dari jumlah data yang direkomendasikan, 100 sampai dengan 200 data.

b) Uji *Outlier*. Pada penelitian ini pendeteksian terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis Distance*. Apabila nilai probabilitas kesalahan (p_2) data pada *mahalanobis distance* tertinggi melebihi nilai

tingkat signifikan 0,001, maka dapat dikatakan tidak terjadi *multivariate outliers*, dari hasil dapat disimpulkan bahwa nilai p^2 pada *mahalanobis distance* tertinggi sebesar 0,873. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *multivariate outliers*.

c) Uji Normalitas Data. Menurut Ghazali (2018), bahwa Uji normalitas hasil output AMOS dilakukan dengan kemudian dibandingkan nilai *critical ratio* (CR) pada *assessment of normality* dengan kritis -2,56 sampai +2,56 pada level 0,01.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y3	2	4,667	-0,257	-1,146	-0,323	-0,719
Y2	2	4,667	-0,211	-0,938	-0,825	-1,837
Y1	2,333	5	0,407	1,812	-0,558	-1,242
X1	2	5	-0,125	-0,556	-0,49	-1,091
X2	2	5	0,069	0,305	-0,639	-1,422
X3	2	4,667	-0,085	-0,377	-0,412	-0,917
X4	2	5	-0,035	-0,154	-1,35	-3,005
X5	2	5	0,038	0,168	-0,87	-1,938
X6	2	5	0,125	0,558	-1,346	-2,998
X7	2	5	0,242	1,08	-1,233	-2,745
X8	2,333	5	-0,015	-0,069	-0,64	-1,424
X9	2	4,667	0,221	0,985	-0,414	-0,922
X10	2	5	-0,047	-0,209	-0,519	-1,155
X11	2	5	-0,29	-1,289	-0,572	-1,273
X12	2,333	5	0,151	0,672	-0,559	-1,245
X13	2	5	-0,016	-0,072	-1,077	-2,399
X14	2	5	-0,108	-0,481	-1,387	-3,088
Multivariate					6,834	1,466

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) dan skewness (kemiringan), berada dalam rentang -2,56 sampai +2,56. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilainya 1,466.

d) Uji Validitas dan Reliabilitas.

Karena indikator multi dimensi, maka uji validitas dari setiap *latent variabel/construct* akan diuji dengan melihat faktor loading dari hubungan antara setiap *observed variabel* dan *latent variabel*. Sedangkan reliabilitas diuji dengan *construct reliability* dan *variance extracted*, pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

			Estimate	Cut Off	Ket
X14	<---	Kompetensi	0,946	0,5	Valid
X13	<---	Kompetensi	0,988	0,5	Valid
X12	<---	Kompetensi	0,982	0,5	Valid
X11	<---	Kompetensi	0,985	0,5	Valid
X10	<---	Kompetensi	0,978	0,5	Valid
X9	<---	Kompetensi	0,976	0,5	Valid
X8	<---	Kompetensi	0,988	0,5	Valid
X7	<---	Kompetensi	0,946	0,5	Valid
X6	<---	Kompetensi	0,948	0,5	Valid
X5	<---	Kompetensi	0,98	0,5	Valid
X4	<---	Kompetensi	0,946	0,5	Valid
X3	<---	Kompetensi	0,983	0,5	Valid
X2	<---	Kompetensi	0,98	0,5	Valid
X1	<---	Kompetensi	0,991	0,5	Valid
Y1	<---	Profesionalisme	0,976	0,5	Valid
Y2	<---	Profesionalisme	0,985	0,5	Valid
Y3	<---	Profesionalisme	0,974	0,5	Valid

Sumber data : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa pada semua indikator dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *loading factor* yang didapatkan oleh masing-masing indikator lebih dari 0,500. Setelah diketahui validitas konstruk, maka selanjutnya adalah mengetahui reliabilitas dari konstruk tersebut.

Secara umum, nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah jika nilai dari *construct reliability* lebih besar dari 0,7 atau nilai *variance extracted* lebih besar dari 0,5. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indicator	Estimate	SFL Kuadrat (Persepsi)	Error [εj]	Construct Reliability	Variance Extrated
Kompetensi	X1	0,991	0,982	0,018	0,992	0,897
	X2	0,980	0,960	0,040		
	X3	0,983	0,966	0,034		
	X4	0,946	0,199	0,801		
	X5	0,980	0,960	0,040		
	X6	0,948	0,899	0,101		
	X7	0,946	0,895	0,105		
	X8	0,988	0,976	0,024		
	X9	0,976	0,953	0,047		
	X10	0,978	0,956	0,044		

	X11	0,985	0,970	0,030		
	X12	0,982	0,964	0,036		
	X13	0,988	0,976	0,024		
	X14	0,946	0,895	0,105		
Total		13,117	12,553	1,447		
Profesionalisme	Y1	0,976	0,953	0,047	0,985	0,957
	Y2	0,985	0,970	0,030		
	Y3	0,974	0,949	0,051		
Total		2,935	2,871	0,129		
Batas Dapat Diterima					≥ 0,7	≥ 0,5

Sumber data : Data yang diolah

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan *construct reliability* menunjukkan instrumen sudah reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai dari *construct reliability* memenuhi batas yang dapat diterima. Dengan demikian, semua indikator pada semua variabel telah reliabel.

b. Identifikasi Model Struktural.

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya identifikasi masalah adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai *Degrees of freedom* (df) dari model yang dibuat.

Tabel 8 Computation of Degrees of Freedom (Default Model)

Number of distinct sample moments:	153
Number of distinct parameters to be estimated:	35
Degrees of freedom (153 - 35):	118

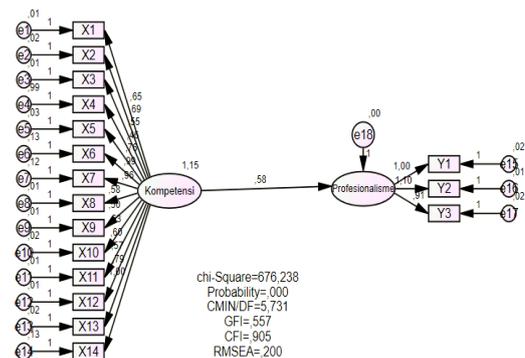
Sumber : Data primer yang diolah

Hasil menunjukkan nilai *Degrees of freedom* (df) model sebesar 118. Hal ini mengindikasikan bahwa model tersebut termasuk dalam kategori *over identified* karena memiliki nilai df positif.

Oleh karena itu, analisa data bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

1) Menilai Kriteria *Goodness of Fit*.

Tahap pengujian kelayakan model dilakukan dengan menilai kriteria *goodness of fit* (GOF). Pengujian GOF dilakukan untuk mengetahui seberapa fit model dengan data penelitian yang diperoleh. Gambar 1 adalah diagram jalur yang dihasilkan setelah melakukan tahapan pemenuhan uji asumsi SEM. Berdasarkan *output* AMOS tersebut, dibuat rangkuman hasil pengujian GOF dapat dilihat tabel 9.



Gambar 1 *Output* diagram jalur SEM awal

Hasil estimasi dan fit model *one step approach to SEM* dengan menggunakan program aplikasi AMOS 24 dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 9 Hasil Uji Goodness of Fit Awal

Goodness of Fit Index	Model Penelitian	Cutt off Value	Kriteria
Chi-Square	676,238	Diharapkan kecil	Tidak Fit
Probability	0,00	≥ 0,05	Tidak Fit
RMSEA	0,200	≤ 0,08	Tidak Fit
GFI	0,557	≥ 0,90	Tidak Fit
AGFI	0,425	≥ 0,90	Tidak Fit
CMIN/DF	5,731	≤ 2,00	Tidak Fit
TLI	0,89	≥ 0,90	Tidak Fit
CFI	0,90	≥ 0,95	Good Fit
IFI	0,906	≥ 0,90	Good Fit

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 9 menunjukkan bahwa semua kriteria *goodness of fit* masih belum memenuhi *cut off value*. Dengan demikian model ini akan dilakukan *modification* sesuai dengan *Modification Indices* dalam AMOS dengan mengkorelasikan antar *error* bertahap.

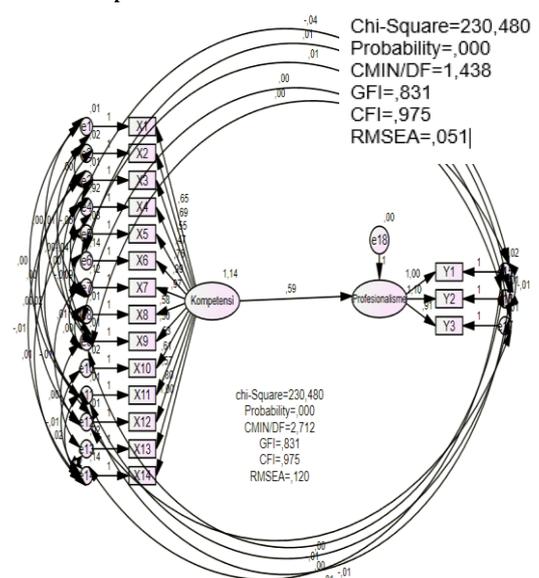
Tabel 10 Modification Indichies

	M.I.	Par Change
e15 <--> e16	7,893	-0,004
e1 <--> e16	5,475	0,002
e1 <--> e15	9,738	-0,004
e3 <--> e16	5,169	-0,003
e3 <--> e15	7,005	0,004
e3 <--> e2	5,571	0,004
e10 <--> e6	10,899	-0,016
e10 <--> e7	5,284	-0,011
e10 <--> e8	8,386	-0,004
e10 <--> e9	9,564	0,005
e11 <--> e15	21,428	-0,007
e11 <--> e1	38,757	0,007
e11 <--> e2	5,166	-0,004
e11 <--> e4	21,834	0,051
e11 <--> e5	12,204	-0,006
e11 <--> e6	9,617	-0,012
e11 <--> e7	21,05	-0,018

	M.I.	Par Change
e11 <--> e8	4,775	0,002
e11 <--> e9	11,322	-0,004
e12 <--> e17	8,071	-0,004
e12 <--> e1	8,04	0,003
e12 <--> e7	7,781	-0,011
e12 <--> e10	4,689	0,004
e13 <--> e1	5,848	-0,003
e13 <--> e3	5,816	-0,003
e13 <--> e5	4,987	0,005
e13 <--> e6	5,962	0,011
e13 <--> e7	9,223	0,014
e14 <--> e15	9,532	-0,014
e14 <--> e2	10,162	-0,017
e14 <--> e3	16,238	-0,015
e14 <--> e5	5,394	0,013
e14 <--> e6	11,831	0,042
e14 <--> e7	8,25	0,035
e14 <--> e8	6,402	0,009
e14 <--> e9	12,541	-0,015

Sumber data : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 10 tentang *Modification Indichies*, maka kita bisa melakukan perbaikan model agar menjadi *fit* yaitu dengan mengacu pada besaran nilai terbesar. Hasil modifikasi model seperti berikut.



Gambar 2 Output Diagram Jalur SEM Setelah Modification Indichies

Tabel 11 Hasil *Goodness of Fit* Akhir

Kriteria	Hasil	Cut-off Value	Evaluasi Model
CHI SQUARE	230,480	Semakin kecil semakin baik	
CMIN/DF	1,438	≤ 2,00	Good Fit
RMSEA	0,051	≤ 0.08	Good Fit
GFI	0,831	≥ 0,90	Marginal Fit
AGFI	0,814	≥ 0,90	Marginal Fit
TLI	0,960	≥ 0,90	Good Fit
CFI	0,975	≥ 0,90	Good Fit
IFI	0,976	≥ 0,90	Good Fit

Tabel 11 menunjukkan bahwa ada 8 (delapan) kriteria *goodness of fit* telah memenuhi *cut off value*, dan nilai *Chi-Square* sudah semakin kecil yaitu 230,480 jika dibandingkan dengan nilai awal yaitu 676,238. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil evaluasi menunjukkan model yang baik dan layak untuk menjelaskan keterkaitan antarvariabel dalam model.

c. Uji Hipotesis.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, dan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *regression weights*, kriteria untuk pengujian hipotesis merujuk pada Ghozali (2018) yang berpendapat bahwa jika nilai *critical ratio* (CR) >1,96 dan *p-value* dengan perbandingan taraf signifikansi ($\alpha=5\%$) atau <0,05 maka variabel *eksogen* berpengaruh terhadap variabel *endogen*, tetapi jika CR <1,96 dan *p-value* >0,05 maka variabel *eksogen* tidak berpengaruh terhadap variabel *endogen*, CR dengan (***) tiga bintang berarti bernilai sangat rendah yaitu <0,001.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis		.R.	Ket
	Kompetensi --> profesionalisme	1	4,623	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah

Hipotesis pada penelitian ini adalah :
 H0 = Tidak terdapat pengaruh antara pendidikan Spesifikasi Senjataterhadap peningkatan profesionalisme Perwira Korps Pelaut.
 H1 = Terdapat pengaruh antara pendidikan Spesifikasi Senjataterhadap peningkatan profesionalisme Perwira Korps Pelaut.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai CR sebesar 24,623 > 1,96 dan *p-value* nya 0,000 < 0,05, maka hipotesis 1 diterima yang berarti terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan kompetensi dengan profesionalisme personel Perwira Pertama Korps Pelaut.

Dengan demikian kompetensi merupakan faktor utama dalam pengelolaan SDM, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas (secara profesional) sesuai dengan pengetahuan dan *skill* yang dimiliki seseorang. *Matrik* kompetensi memetakan kebutuhan kompetensi setiap karyawan, baik pada *level corporate*, divisi, departemen, unit kerja, serta kebutuhan setiap individu karyawan dan juga memetakan kebutuhan kompetensi karyawan secara *horizontal* dibedakan berdasarkan fungsional karyawan dan secara *vertikal* berdasarkan jenjang golongan karyawan, *matrik* kompetensi tersebut berfungsi sebagai kompas, pedoman fokus dan arah yang jelas dalam mendesain program pendidikan Spesifikasi Senjata Korps Pelaut.

Menurut *Spencer and Spencer* (1993) dalam bukunya B. Hamzah. Uno, Model Pembelajaran memandang bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang

menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan atau *superior* dalam suatu pekerjaan atau situasi serta kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengidentifikasi cara-cara berperilaku atau yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berfikir dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama.

Wibowo (2017), 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. Dari beberapa teori kompetensi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol pada seseorang yang berhubungan dengan efektifitas kerja yang dilandasi oleh keterampilan atau keahlian/kecakapan melakukan pekerjaan dengan baik yang harus dimiliki oleh seorang Perwira Korps Pelaut dalam melaksanakan tugas sebagai pimpinan maupun kepala divisi, pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki atau dikuasai oleh seseorang dalam bidang tertentu melalui pendidikan bahwa seorang Perwira Korps Pelaut harus mengerti dan paham tentang bidang tugasnya, citra diri yaitu persepsi individu tentang dirinya sebagai seorang pemimpin di lingkungan kerja, kompetensi seorang Perwira Korps Pelaut dapat menunjuk pada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk dapat memenuhi spesifikasi tertentu didalam melaksanakan tugas-tugas di satuan sesuai dengan bidangnya, dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan yang diinginkan organisasi, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dari seorang Perwira Korps Pelaut dalam menjalankan tugasnya dalam artian tidak hanya

sesuatu yang dapat diamati secara kasat mata namun mencakup sesuatu perbuatan yang tidak kasat mata yaitu pikiran dan kemauan untuk melaksanakan tugas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berbunyi kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme personel. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi personel maka akan semakin baik pula profesionalisme personel. Menurut *Spencer and Spencer* (1993) kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan atau *superior* dalam suatu pekerjaan, untuk dapat mengetahui tingkat kompetensi seseorang, *Spencer* menguraikan menjadi 14 (empat belas) dimensi yang dijadikan dasar peneliti melakukan penelitian, dari hasil pengolahan data diatas dapat dibuktikan 14 dimensi untuk mengetahui tingkat kompetensi seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Kompetensi dipengaruhi oleh semangat untuk berprestasi atau untuk mencapai target kerja (*Achievement Orientation, ACH*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,96 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan semangat untuk berprestasi dengan indikator-indikatornya.
- b. Kompetensi dipengaruhi oleh perhatian terhadap kejelasan tugas kualitas dan ketelitian kerja (*Concern For Order, CO*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,94 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan perhatian terhadap kejelasan tugas

- kualitas dan ketelitian kerja dengan indikator-indikatornya.
- c. Kompetensi dipengaruhi oleh proaktif (*Initiative, INT*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,93 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan proaktif beserta indikator-indikatornya.
 - d. Kompetensi dipengaruhi oleh mencari informasi (*Information Seeking, Info*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,96 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan mencari informasi (*Information Seeking, Info*).
 - e. Kompetensi dipengaruhi oleh empati (*Interpersonal Understanding, IU*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,96 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan empati beserta indikator-indikatornya.
 - f. Kompetensi dipengaruhi oleh kesadaran berorganisasi (*Organisational Awareness, OA*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,89 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan kesadaran berorganisasi (*Organisational Awareness, OA*).
 - g. Kompetensi dipengaruhi oleh mengembangkan orang lain (*Developing Others, DEV*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,91 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan mengembangkan orang lain (*Developing Others, DEV*).
 - h. Kompetensi dipengaruhi oleh kemampuan mengarahkan / memberikan perintah (*Directiviness, Dir*) mean/rata-rata sebesar 3,87 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan kemampuan mengarahkan/memberikan perintah (*Directiviness, Dir*) beserta indikator-indikatornya.
 - i. Kompetensi dipengaruhi oleh memimpin kelompok (*Team Leadership*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,95 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan memimpin kelompok beserta indikator-indikatornya.
 - j. Kompetensi dipengaruhi oleh berfikir analitis (*Analitical Thinking*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,85 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan berfikir analitis beserta indikator-indikatornya.

- k. Kompetensi dipengaruhi oleh berfikir konseptual (*Conceptual Thinking*) dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,90 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan berfikir secara konseptual beserta indikator-indikatornya.
- l. Kompetensi dipengaruhi oleh keahlian teknis dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,95 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara kompetensi dengan keahlian teknis beserta indikator-indikatornya.
- m. Kompetensi dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi (*Organizational Commitment, OC*) dengan mean/rata-rata sebesar 3,93 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan terjadi hubungan timbal balik antara Kompetensi dengan Komitmen terhadap Organisasi (*Organizational Commitment, OC*) (Fujianti, 2012).
- pengetahuan serta keterampilan untuk memperolehnya diperlukan pendidikan dan latihan dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,93 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya terjadi hubungan timbal balik antara peningkatan profesionalisme dengan pelatihan yang baik / *well trained*.
- b. Profesionalisme dipengaruhi oleh *Sosial Responsibility* dimaksudkan untuk menyatakan bahwa profesi militer itu juga dituntut memiliki tanggung jawab sosial yang sangat tinggi dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,82 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya terjadi hubungan timbal balik antara peningkatan profesionalisme dengan *sosial responsibility*.
- c. Profesionalisme dipengaruhi oleh *Corporates* atau sering disebut juga *esprit de corps* yaitu mempunyai semangat dan satu kesatuan yang kuat dengan nilai mean/rata-rata sebesar 3,88 dan termasuk kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya terjadi hubungan timbal balik antara peningkatan profesionalisme dengan *corporates* atau *sprite de corps*.

Menurut *Samuel Huntington (1998)* bahwasanya profesionalisme mempunyai dimensi dan karakteristik yang dijadikan dasar peneliti dalam melakukan penelitian terhadap peningkatan profesionalisme Perwira Korps Pelaut TNI Angkatan Laut dari hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Profesionalisme dipengaruhi oleh *Expertise* yaitu profesi militer dipandang sebagai keahlian yang sangat spesifik dan memerlukan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data bahwasanya pendidikan Spesifikasi Senjata berbasis kompetensi secara signifikan mempunyai pengaruh yang tinggi dalam

meningkatkan profesionalisme Perwira Pertama Korps Pelaut TNI AL dalam menempati jabatan di organisasi satuan. Dengan kompetensi tersebut Perwira Korps Pelaut dapat menjadi Perwira yang *Expertise* yaitu profesi militer dipandang sebagai keahlian yang sangat *spesifik* dan memerlukan pengetahuan serta keterampilan serta harus mendapatkan pelatihan yang baik/*well trained*, memiliki *social responsibility* yang dimaksudkan untuk menyatakan bahwa profesi militer itu juga dituntut memiliki tanggung jawab sosial yang sangat tinggi serta mempunyai jiwa *Corporates* atau sering disebut juga *esprit de corps* yaitu mempunyai semangat kesatuan yang kuat yang bersumber dari doktrin atau dogma organisasi, seperti disiplin, taat pada atasan, solidaritas antaranggota.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil pengolahan data penelitian tentang pengaruh pendidikan Spesifikasi Senjata terhadap peningkatan profesionalisme Perwira Korps Pelaut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Kompetensi (X) yang terdiri atas Semangat Berprestasi (X1), Ketelitian Kerja (X2), Proaktif (X3), Mencari Informasi (X4), Empati (X5), Kesadaran Berorganisasi (X6), Mengembangkan Orang Lain (X7), Kemampuan Memberi Perintah (X8), Memimpin Kelompok (X9), Memimpin Kelompok (X10), Berpikir Analitis (X11), Berpikir Konseptual (X12), Keahlian Managerial (X13), Percaya Diri (X14) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Profesionalisme (Y) yang terdiri atas Keahlian Spesifik (Y1), Tanggung

jawab (Y2), *Esprite de Corps* (Y3).

- b. Pendidikan Spesifikasi Senjata Perwira Pertama Korps Pelaut mengetahui pokok-pokok dan tugas utama dalam hal tugas dan fungsi jabatan dalam Korps Pelaut yang dilandasi prajurit Sapta Marga. Dengan adanya upaya yang ditambahkan indikator oleh peneliti, maka diharapkan semakin tinggi dalam peningkatan kompetensi berbasis profesionalisme.
- c. Peningkatkan profesionalisme Perwira Korps Pelaut TNI Angkatan Laut dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan Spesifikasi Senjata berbasis kompetensi melalui dimensi-dimensi kompetensi berdasarkan 14 (empat belas) indikator yang telah dilaksanakan kuisisioner oleh peneliti. Hal ini akan berpengaruh signifikan dengan segala indikator yang dilakukan berdasarkan dari narasumber diantaranya melalui peningkatan indikator-indikator dimensi kompetensi pada penyelenggaraan pendidikan Spesifikasi Senjata berbasis kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Muhadjir. (2011). *Profesionalisme Militer: Profesionalisme TNI*. Malang: UMM Press.
- Fujianti, L. (2012). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap*

Kinerja Akuntan Pendidik. In Prosiding Seminar Nasional Forum Bisnis Dan Keuangan I.

Ghazali. Imam. (2018). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24*. Semarang: Undip.

Gomes, Fustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Andi, Penerjemah) Yogyakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Hardjanto, Imam. (2012). *Manajemen Sumberdaya Aparatur (MSDA)*, Malang.

Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2008). edisi ke IV, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Keputusan Panglima TNI No Kep/555/VI/2018 tanggal 16 Juni 2018, tentang Doktrin TNI Tri Dharma Eka Karma.

Lekatompessy, J. E. (2003). *Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi.

Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto & Sukanto. (2014) *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 2, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.

Pasal 10 undang-undang RI no 34 tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia.

Samuel P. Huntington. (1998). *Prajurit dan Negara: teori dan Politik Hubungan Militer-Sipil* (Deasy Sinaga, Penerjemah), Jakarta: PT. Grasindo.

Serdamayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media.

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Trotter. (1986) Adiani.lilis. *Pengaruh Kompetensi,Independensi, Akuntabilitas dan motifasi terdahap kualitas audit*. Surabaya: Stiesia

Uno, Hamzah B. (2009). *Model pembelajaran menciptakan proses belajar mengajar yang kreatif dan efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.