

TINGKAT KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN KUALITAS KINERJA

Serlin S.I. Doko

Program Magister Administrasi Publik Universitas Nusa Cendana, Jl. Adi Sucipto Penfui-Kupang

Abstract: Level Competence, Motivation Work, and Quality Performance. This study aims to determine the effect of the level of competence and motivation to work on the quality performance of education personnel at the rectorate office of Undana Kupang. This study uses quantitative methods to test the hypothesis. Samples numbered 96 people. Data collection using questionnaires engineering data, while the data analysis using correlation and regression techniques. The test results indicate that the variable levels of competence and motivation has a significant impact on the quality of education personnel in the performance of the rector's office Undana Kupang, with a regression coefficient of 0.373. With a regression coefficient of 0.373 means the contribution of variable levels of competence and motivation to work on the quality of performance of only 37.3% and the remaining 62.7% of the variables that are not included in this research model.

Abstrak: Tingkat Kompetensi, Motivasi, dan Kualitas Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat kompetensi dan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan pada kantor rektorat Undana Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji hipotesis. Sampel berjumlah 96 orang. Pengumpulan data menggunakan data teknik kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel tingkat kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan pada kantor rektorat Undana Kupang, dengan koefisien regresi sebesar 0,373. Dengan koefisien regresi 0,373 berarti kontribusi variabel tingkat kompetensi dan motivasi kerja pada kualitas kinerja hanya 37,3% dan sisanya sebesar 62,7% variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: tingkat kompetensi, motivasi, kualitas kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini pemenuhan kebutuhan sumberdaya manusia yang berkualitas masih menjadi persoalan mendasar bagi setiap organisasi publik. Hal ini karena sumberdaya manusia mempunyai peran strategis dalam setiap kegiatan administrasi publik. Walaupun didukung oleh sarana prasarana serta sumber dana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang profesional, maka kegiatan suatu organisasi tidak akan berjalan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama yang harus diperhatikan bagi organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Universitas Nusa Cendana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, harus selalu siap dan tanggap memberikan dukungan staf dan pelayanan secara efektif dan efisien. Sumberdaya manusia yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut dapat men-

jalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diinginkan, yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari kuantitas maupun kualitasnya. Dalam rangka mewujudkan kinerja yang berkualitas, maka setiap aspek yang ada harus dibenahi, salah satunya adalah tenaga kependidikan dalam hal ini pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana. Keberadaan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak pemberian pelayanan administratif bagi civitas akademika Undana dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) lainnya.

Tenaga kependidikan pada BAAKPSI dan BAUK harus kompeten dalam tugas masing-masing karena selalu dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, teliti dan cerdas. Sesuai pengamatan, walaupun sudah ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai namun kinerjanya masih rendah. Rendahnya kinerja tenaga kependidikan pada kedua Biro tersebut dapat di-

sebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya adalah faktor kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja oleh karena itu tenaga kependidikan yang ada pada BAAKPSI dan BAUK Undana harus memiliki kompetensi yang optimal dengan tolok ukur penilaian kinerja yang merupakan dasar pengembangan sumber daya manusia melalui jenjang pendidikan formal dan informal demi menunjang kinerja organisasi. Hal lain yang tidak kalah penting selain faktor kompetensi yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja sumber daya manusia adalah faktor motivasi. Motivasi adalah perilaku yang ingin mencapai tujuan tertentu yang cenderung untuk menetap. Motivasi juga merupakan kekuatan yang mendorong dan mengarahkan keberhasilan perilaku yang tetap ke arah tujuan tertentu.

Aspek yang ditekankan dalam kinerja adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja hanya mengacu pada serangkaian “hasil” yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai (Keban, 2008). Kinerja berasal dari pengertian *performance* dalam arti hasil kerja atau prestasi kerja. Di samping itu, kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Prawirasentono (1999) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Berkaitan dengan teori kinerja pegawai, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan/kompetensi dan faktor motivasi.

Spencer & Spencer (1993) dalam Lena &

Lina (2009) mendefinisikan kompetensi intelektual sebagai karakter, sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi kerja, yang terbentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi kerja diklasifikasikan dalam tipe kompetensi teknis dan kompetensi perilaku. Kompetensi teknis merupakan tipe kompetensi yang diekspresikan dalam ketrampilan kerja yang lebih dikenal dengan *hard competence* atau *hard skill* yang dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam memahami detail pekerjaannya.

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui aspek yang berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Undana.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan yang terdiri dari Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Pembantu Pimpinan dan Pelaksana. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini, sehingga diperoleh sampel sebanyak 96 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk dianalisis dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji regresi linear berganda dengan program SPSS versi 19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi linear berganda dari variabel tingkat kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kualitas kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,134 + 0,115X_1 + 0,170X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 6,134 menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas dalam hal ini variabel tingkat kompetensi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) diasumsikan bernilai nol, maka kualitas kinerja tenaga kependidikan sama dengan 6,134 atau berada dalam kategori ada pengaruh. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengaruh dua variabel bebas tersebut maka kualitas kinerja tenaga kependidikan akan meningkat, oleh karena itu harus diperhatikan secara berkesinambungan demi peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan pada kantor rektorat Undana.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,115$ menjelaskan bahwa jika terjadi perubahan dalam hal ini tingkat kompetensi (X_1), meningkat sebesar satu satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,115 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berada dalam keadaan konstan atau tetap atau tidak berubah. Demikian juga sebaliknya jika terjadi variabel tingkat kompetensi (X_1) berkurang sebesar satu satuan maka kualitas kinerja tenaga kependidikan akan menurun sebesar 0,115 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berada dalam keadaan konstan atau tetap.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,170$ menjelaskan bahwa jika terjadi perubahan dalam hal ini motivasi kerja (X_2), meningkat sebesar satu satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,170 satuan dengan asumsi bahwa variabel tingkat kompetensi (X_1) berada dalam keadaan konstan atau tetap atau tidak berubah. Demikian juga sebaliknya jika terjadi variabel motivasi kerja (X_2) berkurang sebesar satu satuan, maka kualitas kinerja tenaga kependidikan akan menurun sebesar 0,170 satuan dengan asumsi bahwa variabel tingkat kompetensi (X_1) berada dalam keadaan konstan atau tetap.

4. Analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa secara keseluruhan kedua variabel tingkat kompetensi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel kualitas kinerja (Y) dapat dibuktikan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel derajat kepercayaan 95% sebesar 3,11. Karena F hitung $>$ F tabel yang menyatakan ada pengaruh tingkat kompetensi dan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan diterima.

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian, diperoleh angka adjusted R^2 (Adjusted R Square) sebesar 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu variabel tingkat kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kualitas kinerja tenaga kependidikan (Y) pada kantor rektorat Undana hanya sebesar 0,373 (37,3%) atau variasi variabel independen yaitu tingkat kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kualitas kinerja tenaga kependidikan (Y) hanya sebesar 37,3% sedangkan 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan sebagainya.

Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan dan nilai tersebut selalu lebih kecil dari R Square. Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh nilai 0,360 (satuan nilai kinerja tenaga kependidikan pada kantor rektorat Undana) dalam arti sedikitnya kesalahan dalam prediksi nilai kualitas kinerja tenaga kependidikan (Y) pada kantor rektorat Undana sebesar 0,360. Sebagai pedoman jika Standar Error of The Estimate kurang dari standar deviasi kualitas kinerja tenaga kependidikan (Y) maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai kualitas kinerja tenaga kependidikan (Y).

Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat kompetensi dan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan pada kantor rektorat Undana, walaupun hubungan atau besarnya pengaruh masih tergolong rendah.

Variabel tingkat kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan, secara psikologis dapat dikemukakan bahwa kompetensi tenaga kependidikan terdiri dari kompetensi IQ dan kompetensi *knowledge* serta *skill*. Artinya tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai serta trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kualitas kinerja yang diharapkan. Hal ini menjadi landasan untuk mengkaji analisis kinerja tenaga kependidikan dengan teori yang dikemukakan Davis, yaitu: $\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$. Menurut Mangkunegara (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a). faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa-biasa saja. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja seorang pegawai.

Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja. Secara spesifik kompetensi atau kecakapan pegawai akan membentuk profesionalitas pegawai yang ditunjukkan dalam tindakan pekerjaan yang berdampak positif bagi proses kinerja pegawai agar lebih efektif dan efisien. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan dan kemampuan yang mengacu pada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Hal ini jika dikaitkan dengan penelitian yang relevan oleh para ahli seperti T.R. Mitchel (1978), Jay Calbraith (1978) serta Suharto (2000) dimana mendukung hipotesis adanya hubungan antara tingkat kompetensi dan motivasi

terhadap kualitas kinerja. Kompetensi adalah unsur penting yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya.

Penerapan dan kegiatan yang dilakukan sehari-hari dalam melakukan pekerjaan sehari-hari adalah penting dilakukan, sebab kompetensi sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud dapat memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Sedangkan ciri-ciri kompetensi yang ditunjukkan dalam pekerjaan sehari-hari adalah: a) kompetensi intelektual, b) kompetensi emosional, c) kompetensi sosial. Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Rektorat Undana diperoleh kesimpulan bahwa cukup baiknya tingkat kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dan penerapannya pada pekerjaan sehari-hari dan pelayanan dapat mewujudkan kualitas kinerja tenaga kependidikan yang lebih baik.

Variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan. Hal ini sejalan teori yang dikemukakan R. Terry tentang motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Mangkunegara (2005) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dapat diartikan bahwa motivasi mengandung pengertian sebagai faktor-faktor penyebab yang berhubungan dengan sesuatu perilaku seseorang baik fisik maupun rohani.

Berdasarkan temuan penelitian bahwa motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri tenaga kependidikan yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan tenaga kependidikan agar mencapai tujuan dari motif tersebut. Motivasi kerja juga merupakan unsur penting dan sangat berpengaruh terhadap jalannya kegiatan organisasi karena menyangkut langsung pada unsur di dalam organisasi sehingga motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Dalam pendekatan

penelitian ini motivasi kerja dilihat dari indikator keberadaan, hubungan dengan sesama dan pertumbuhan, memang belum menjamin jika semuanya terpenuhi akan tercapai sikap dan kinerja yang baik, hanya diharapkan tenaga kependidikan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan benar mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Rektorat Undana diperoleh kesimpulan bahwa cukup baiknya motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dan penerapannya pada pekerjaan sehari-hari dan pelayanan dapat mewujudkan kualitas kinerja tenaga kependidikan yang lebih baik.

Tingkat kompetensi mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Pimpinan berupaya memotivasi tenaga kependidikan agar mau bekerja secara efektif yang dilandasi oleh kesadaran diri dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, karena sering terjadi sering terjadi kurangnya kompetensi sehingga pekerjaan yang tadinya bisa diselesaikan dengan cepat, akhirnya terlambat. Kondisi ini walaupun sifatnya sangat subjektif karena menyangkut motif individu atau perasaan seseorang, artinya seseorang dapat merasakan sesuatu hal yang menguntungkan atau tidak memberikan kepuasan sesuai dengan keadaan emosi seseorang yang mempersepsi kondisi kerja yang ada.

Carrel (1995) menekankan pentingnya pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai sesuai dengan prestasinya. Dengan pemberian penghargaan dan pengakuan dari organisasi diharapkan dapat memacu pegawai dan termotivasi dalam memanfaatkan kompetensinya untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan upaya kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pula karier di dalam dunia kerjanya. Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, ketrampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan bakatnya (Spencer dan Spencer, 1993). Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kompetensi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk berkembang. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kompetensi yang

tinggi, maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya.

Tingkat kompetensi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan. Kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja, kompetensi berhubungan dengan kompetensi intelektual, emosional dan sosial yang diarahkan untuk mencapai kualitas kinerja. Tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab harus dilandasi oleh kesadaran pada dirinya baik dalam diri maupun di luar untuk mewujudkan kualitas kinerja yang lebih baik. Tenaga kependidikan yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kualitas kinerja. Jadi tingkat kompetensi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama berpengaruh pada kualitas kinerja tenaga kependidikan pada kantor rektorat Undana.

Bila dibandingkan dengan penelitian yang relevan oleh Lizto (2010) dalam tesisnya dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Allienz Life Indonesia Wilayah Barat Jawa Barat”, secara empirik menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kompetensi dengan motivasi kerja, pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi maupun motivasi terhadap kinerja karyawan serta kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Siti Karimah (2013) dalam tesisnya dengan judul “Analisis Kualitas Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Kupang”, secara empirik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja walaupun masih dalam kategori sedang. Dengan demikian teori ini berlaku dalam penelitian yang dilakukan pada Kantor Rektorat Undana dimana faktor tingkat kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan, faktor motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja, dan juga secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan meskipun masih tergolong rendah yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Tingkat kompetensi tenaga kependidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan. Besarnya pengaruh variabel tingkat kompetensi terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan masih tergolong rendah adalah sebesar 30,8% disebabkan karena tenaga kependidikan belum maksimal dalam mengembangkan kompetensi yang ada atau bisa juga tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi yang baik tapi tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh organisasi dalam hal ini belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan sehingga kadang mereka yang kompeten tidak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri sehingga berpengaruh terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan. Hubungan antara tingkat kompetensi dan kualitas kinerja berkualitas rendah, signifikan dan arah hubungan positif. Dari hasil analisis data maka hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh tingkat kompetensi (X1) terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan (Y) diterima.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan masih tergolong rendah adalah sebesar 31,6% disebabkan motivasi kerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Undana pada umumnya masih tergolong kategori rendah disebabkan karena tenaga kependidikan belum merasa bahwa keberadaan mereka belum sepenuhnya dimanfaatkan, hubungan dengan orang lain juga belum maksimal dan kesempatan untuk mengalami pertumbuhan atau pengembangan diri masih dirasakan kurang, sehingga motivasi kerja belum maksimal untuk meningkatkan kualitas kinerja. Hubungan antara motivasi kerja dan kualitas kinerja berkualitas rendah, signifikan dan arah hubungan positif. Dari hasil analisis data, maka hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan (Y) diterima.

Kualitas kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Undana saat ini masih tergolong dalam kategori rendah yang dapat diartikan bahwa aspek kuantitas, kualitas atau kesesuaian hasil

kerja, ketepatan waktu, penggunaan sumberdaya perlu ditingkatkan lagi. Faktor tingkat kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Undana. Koefisien determinasi ganda R square (R^2) sebesar 0,373 dapat diartikan bahwa variasi perubahan nilai kualitas kinerja dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yang dimodelkan dalam penelitian ini sebesar 37,3% sedangkan sisanya 62,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimodelkan dalam penelitian ini. Dari hasil analisis data maka hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan antara tingkat kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan (Y) diterima.

DAFTAR RUJUKAN

- Cahayani, A. 2005. *Strategi dan Kebijakan SDM*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ellitan & Anatan. 2009. *Manajemen Inovasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hadari, Nawawi. 2008. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: UGM Press
- Handoko, Hani T. 2000. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media
- Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Supriyadi, G. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: LAN – RI
- Suradji. 2006. *Manajemen Kepegawaian Negara*. Jakarta: LAN – RI
- Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Media
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo
- Yuniarsih & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.