

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
UNIVERSITAS KALTARA**

**Adi Aspian Nur<sup>1</sup>  
Dedik Wiryawan<sup>2</sup>  
Ardi Ramadhan Nur<sup>3</sup>**

Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi, Universitas Kaltara  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Kaltara  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Kaltara  
Email : adiaspiannurr@gmail.com<sup>1</sup>  
Email : dedikwiryawan@gmail.com<sup>2</sup>  
Email : ardiramadhannur@gmail.com<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini adalah, pertama, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja lebih terlihat dari rasa aman dengan nilai loading faktor sebesar 0,87 dan terdapat hubungan antara kompetensi berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja, variabel kompetensi lebih terlihat dari pengetahuan. Kedua ditemukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, variabel motivasi kerja lebih terlihat dari aktualisasi diri dan terdapat hubungan antara kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, variabel kompetensi lebih terlihat dari keterampilan. Ketiga ditemukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, variabel motivasi kerja lebih terlihat dari rasa aman dan terdapat hubungan antara kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kompetensi lebih terlihat dari pengetahuan.

**Kata kunci** : Motivasi, kompetensi, Kinerja, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Universitas Kaltara

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine whether work motivation and competence affect the performance of teaching staff and education personnel. The results of this study are, firstly, it was found that there was a relationship between work motivation and a significant positive effect on performance, the work motivation variable was more visible than a sense of security with a loading factor value of 0.87 and there was a relationship between competence which had a very significant positive effect on performance, the competency variable. more visible than knowledge. Second, it was found that there was a relationship between work motivation which had a positive but insignificant effect on the*

*performance of education personnel, the work motivation variable was more visible than self-actualization and there was a relationship between competence which had a significant positive effect on the performance of educational personnel, the competency variable was more visible than skills. Third, it was found that there was a relationship between work motivation which had a positive but insignificant effect on the performance of educators, the work motivation variable was more visible than a sense of security and there was a relationship between competence which had a significant positive effect on performance, competence was more visible than knowledge.*

*Key words: Motivation, competence, performance, Educators, Education Personnel, University of Kaltara*

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan bergerak sebagai penggerak utama dalam pelaksana seluruh aktifitas instansi. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan mendasar bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi ini. Pencapaian tujuan di pengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Ketidakperluan kebutuhan, keinginan dan harapan serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pula dengan kompetensi pegawai, yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai, apabila seorang pegawai memiliki kompetensi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan kesuksesan suatu instansi atau organisasi (Larasati, 2018)

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan kelangsungan suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Mengingat bahwa sumber daya manusia unsur terpenting, pemeliharaan kontinyu dan serasi dengan karyawan dalam tiap perusahaan menjadi sangat penting. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam peliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja dan kepuasan kerja, penanggulangan stress, konseling dan pengenaan sanksi disipliner, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta penningkatan mutu hidup kekayaan para pekerja(Siagian, 2002)

Perkembangan motivasi dan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku, sedangkan motivasi kini telah menjadi salah

satu faktor pendorong untuk menunjang kinerja sebuah pegawai dan peningkat organisasi kedepannya(Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2019)

Mahasiswa berharap pelayanan yang diberikan kepada mereka dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, pasti dan jelas. Pelayanan yang diberikan oleh pihak kampus masih dijumpai kelemahan dan terlalu lama. Hal ini ditandai dengan berbagai laporan yang peneliti dapat dari diskusi diskusi dengan teman teman mahasiswa, sehingga apabila dibiarkan tentunya akan menimbulkan citra yang kurang baik bagi pelayanan dikampus Universitas Kaltara.

Pada umumnya setiap instansi mempunyai harapan yang besar agar pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. instansi dapat memberikan penghargaan untuk pegawai yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya tentunya hal ini juga berlaku oleh kampus Universitas Kaltara.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Abdullah, 2014)

Untuk menjalankan aktifitas kerja, maka diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan, kegiatan, membina dan mengatur tenaga kerja pegawai yang perannya adalah sebagai pelaksana tugas yang diberikan. Pekerjaan demikian juga yang dilaksanakan oleh Kampus Universitas Kaltara Tanjung Selor yang merupakan salah satu Perguruan Tinggi (PT) swasta yang berada di Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Universitas Kaltara merupakan perguruan tinggi swasta yang didirikan dan diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Tanah Seribu di bawah binaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, melalui Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) wilayah XI Kalimantan yang tentunya dalam menjalankan aktifitas Pendidikan Tinggi memerlukan tenaga kerja yang berkerja secara produktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Universitas Kaltara didirikan berdasarkan Akta Notaris Alimah Sa'diyah, S.H. MKn. Nomor 06 tanggal 8 September 2008 sesuai SK. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor : C-496.HT.03.01-Th.2009. UNIKALTAR merupakan alih kelola program studi dari Universitas Trikarya yang berkedudukan di Medan Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Menteri Nomor 227/D/O/2008 tanggal 18 Desember 2008, tentang alih kelola, perubahan nama, dan pindah lokasi Universitas Tri Karya di Medan yang diselenggarakan oleh Yayasan Politeknik Indonesia di Medan, menjadi Universitas Kaltara di Tanjung Selor yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Tanah Seribu di Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Timur.

Sejalan dengan apa yang diuraikan di atas, bahwa Kampus Universitas Kaltara Tanjung Selor mempunyai struktur organisasi. Dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan oleh pegawai, yang mana motivasi kerja pegawai pada Kampus Universitas Kaltara Tanjung Selor dianggap belum begitu cukup baik. Dan

kompetensi serasa belum dimiliki oleh para pegawai dibuktikan dengan pelayanan yang diberikan kepada para mahasiswa.

Kurang baiknya perkembangan dari individu pegawai pada Kampus Universitas Kaltara Tanjung Selor sering kali pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lambat dan system kerja yang kurang optimal dan juga sering melanggar aturan, terutama bagi wanita sering menggunakan sendal pada saat kerja, dan juga dapat dilihat bahwa pegawai juga terkadang banyak duduk-duduk dan saling bercerita yang bukan cerita soal pekerjaan. Hal ini dapat dilihat saat berurusan di ruangan para pegawai sering kali pegawai yang bersangkutan sulit dijumpai ditempat.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2008)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Soedarso, 2018)

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Arifin, 2013)

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab dan alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja ditempat kerja baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Motivasi merupakan energi atau kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi dan bisa juga sebagai penembangan diri sendiri. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008)

Menurut (Jonaidi, 2012) (Suddin & others, 2012) dengan mengutip pendapat The Liang Gie menyatakan bahwa perumusan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut "Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar

mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

### **Indikator – indikator Motivasi**

Kebutuhan manusia menjadi lima kebutuhan yang kemudian dari faktor faktor tersebut dijadikan indicator indicator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2008)

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

### **Tujuan Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2008) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Soetjipto & Usmara, 2002)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Larasati, 2018)

Yudistira & Siwantara, 2012 menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

### **Kategori Kompetensi**

(Soetjipto & Usmara, 2002) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis.

- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi : integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi manajerial berupa : memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

### **Indikator-Indikator Kompetensi**

(Soetjipto & Usmara, 2002) menyatakan indikator pengukuran kompetensi terdiri dari sebagai berikut.

#### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia.

#### **2. Keterampilan**

Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian bedah untuk melakukan operasi.

#### **3. Sikap**

Sikap adalah perilaku responden didalam merespon sesuatu dalam melaksanakan pekerjaan. Variabel ini diamati dari 5 dimensi yaitu, reaksi, tindakan, memihak, evaluasi, perasaan terhadap pelaksanaan pekerjaan

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumendan memberikan kontribusi ekonomi (Hasibuan, 2008)

Kinerja merupakan terjemahan dari *Performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, 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) (Al Amrie, Nur, & Wiryawan, 2019)



### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan Faktor Motivasi (*motivation*). dirumuskan sebagai berikut (Hasibuan, 2008)

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata ( 110-120 ) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang sudah dibangun menjadi model penelitian. Yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel *independent* yaitu motivasi kerja dan kompetensi tenaga pendidik/kependidikan terhadap variabel *dependent* kinerja tenaga pendidik/kependidikan.

Tahapan proses penelitian yang dilakukan peneliti dimulai dari penelitian awal untuk menggali masalah yang ada pada objek penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan studi pustaka untuk menggali landasan teoritis dan hasil-hasil kajian empiris pada penelitian sebelumnya untuk digunakan sebagai dasar membangun model penelitian. Setelah itu dilanjutkan observasi dan interview di lapangan, pengumpulan data melalui kuesioner, setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis dan diambil kesimpulan.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang bekerja pada Kampus Universitas Kaltara Tanjung Selor baik tingkat rektorat dan dekanat berjumlah 82 Orang.

#### **Sampel**

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kampus Universitas Kaltara Tanjung Selor yang berjumlah 82 Orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

**Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Motivasi	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Kebutuhan Akan Sosialisasi 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri
Kompetensi	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap
Kinerja Pegawai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisiensi Kerja 4. Tanggung Jawab

### **Metode Analisis Data**

Ada dua metode statistik yang biasa digunakan dalam penelitian manajemen, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial: Statistik deskriptif adalah gambaran data lapangan dengan cara mempresentasikan data primer ke dalam tabulasi. Tujuannya untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti dan juga untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik dari responden pada objek penelitian.

Pada pembahasan ini menggunakan analisis SEM berdasarkan atas beberapa alasan sebagai berikut: Alasan pertama, pembahasannya untuk menguji model secara struktural. Alasan kedua yaitu pada pembahasan ini diasumsikan seluruh variabel melibatkan variabel yang bersifat *unobservable (latent variable)*, yaitu variabel tidak dapat diukur secara langsung melalui indikator, sehingga harus dilakukan teknik analisis *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Akan tetapi dalam SEM dapat dilakukan teknik yang identik dengan CFA yaitu SEM dalam model pengukuran.

Data yang diperoleh dan responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian melalui kuesioner yang di sebarakan, akan dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berdasarkan program AMOS 20 dan SPSS 21.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Linieritas**

Pengujian asumsi linieritas dilakukan dengan metode *Curve Fit*, dihitung dengan bantuan *software* SPSS. Hasilnya linieritas disajikan pada Lampiran 4. Rujukan yang digunakan adalah prinsip *parsimony* yaitu bilamana seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian signifikan atau nonsignifikan berarti model dikatakan linier. Spesifikasi model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah model linier, kuadratik, kubik, *inverse*, logaritmik, power, *compound growth*, dan eksponensial. Hasil pengujian linieritas hubungan antar variabel adalah sebagai berikut :



**Tabel 2. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas**

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Keputusan
Motivasi Kerja(X1)	Kinerja (Y)	Sig semua model < 0.05	Linier
Kompetensi (X2)	Kinerja (Y)	Sig semua model <0.05	Linear

**Tabel 3. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas Tenaga Kependidikan**

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Keputusan
Motivasi Kerja(X1)	Kinerja (Y)	Sig semua model < 0.05	Linier
Kompetensi (X2)	Kinerja (Y)	Sig semua model < 0.05	Linear

**Tabel 4. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas Tenaga Pendidik**

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Keputusan
Motivasi Kerja(X1)	Kinerja (Y)	Sig semua model < 0.05	Linier
Kompetensi (X2)	Kinerja (Y)	Sig semua model < 0.05	Linear

### Goodness of Fit Model

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis SEM di bawah ini :

**Tabel 5. Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model**

Kriteria	Cut-of value	Hasil Model	Keterangan
Khi Kuadrat	Kecil	93.934	Model Tidak Baik
p-value	$\geq 0.05$	0.000	
CMIN/DF	$\leq 2.00$	2.291	Model Tidak Baik
GFI	$\geq 0.90$	0.819	Model Tidak Baik
TLI	$\geq 0.95$	0.828	Model Tidak Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0.138	Model Tidak Baik

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* secara keseluruhan berdasarkan Gambar dan Tabel di atas, Menurut Arbuckle dan Wothke, dalam Solimun (2009), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai *Chi*

*Square/DF* yang kurang dari 2, dan RMSEA yang di bawah 0.08. Pada penelitian ini terdapat semua model yang tidak baik,

**Tabel 6. Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model Tenaga Kependidikan**

Kriteria	Cut-of value	Hasil Model	Keterangan
Khi Kuadrat	Kecil	61.643	Model
p-value	$\geq 0.05$	0.022	Tidak Baik
CMIN/DF	$\leq 2.00$	1.491	ModelBaik
GFI	$\geq 0.90$	0.758	Model Tidak Baik
TLI	$\geq 0.95$	0.868	Model Tidak Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0.140	Model Tidak Baik

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* tenaga kependidikan berdasarkan Gambar dan Tabel di atas, Menurut Arbuckle dan Wothke, dalam Solimun (2009), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai *Chi Square/DF* yang kurang dari 2, dan RMSEA yang di bawah 0.08. Pada penelitian ini terdapat satu model yang baik.

**Tabel 7 Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model Tenaga Pendidik**

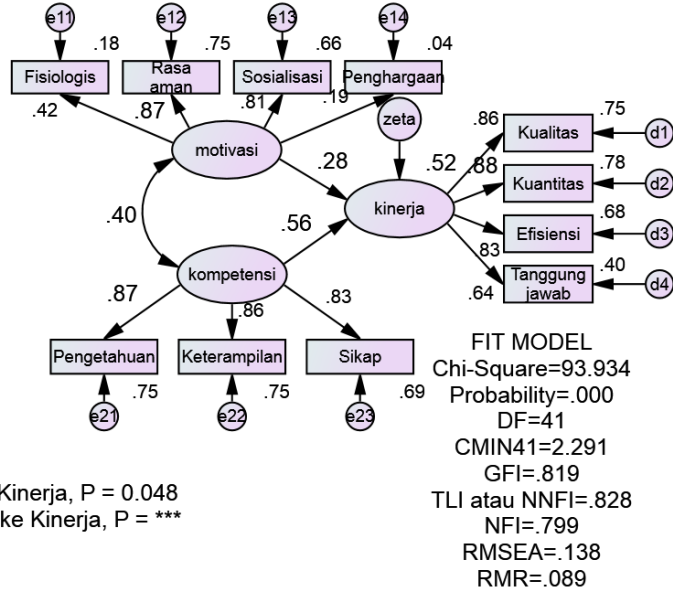
Kriteria	Cut-of value	Hasil Model	Keterangan
Khi Kuadrat	Kecil	76.737	Model
p-value	$\geq 0.05$	0.001	Tidak Baik
CMIN/DF	$\leq 2.00$	1.872	ModelBaik
GFI	$\geq 0.90$	0.777	Model Tidak Baik
TLI	$\geq 0.95$	0.797	Model Tidak Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0.144	Model Tidak Baik

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* tenaga pendidik berdasarkan Gambar dan Tabel di atas, Menurut Arbuckle dan Wothke, dalam Solimun (2009), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai *Chi Square/DF* yang kurang dari 2, dan RMSEA yang di bawah 0.08. Pada penelitian ini terdapat satu model yang baik.

### Model Struktural

Dalam model struktural ini, diuji dua hipotesis hubungan antar variabel (pengaruh langsung) secara keseluruhan. Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian seperti dalam gambar dan tabel berikut:

Gambar 4.1  
 Hasil Analisis SEM

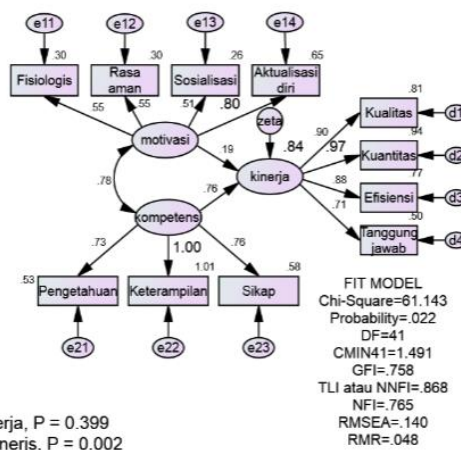


Maka hasil pengujian Analisis regresi sederhana disajikan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar  $0.048 < \alpha (0.05)$ . Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar  $P^{***} < \alpha (0.05)$ . Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah. Artinya semakin baik kompetensi semakin baik pula Kinerja Pegawai.

Adapun model struktural untuk tenaga kependidikan, diuji dua hipotesis hubungan antar variabel (pengaruh langsung) secara keseluruhan. Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian seperti dalam gambar dan tabel berikut.

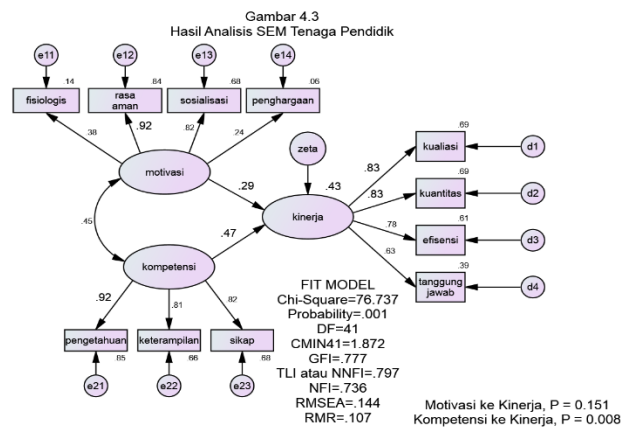
Gambar 4.2  
 Hasil Analisis SEM Tenaga Kependidikan



Maka hasil pengujian Analisis regresi sederhana disajikan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar  $0.399 > \alpha (0.05)$ . Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah tapi relative lemah. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja Pegawai tetapi relative lemah.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar  $0.002 < \alpha (0.05)$ . Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah. Artinya semakin baik kompetensi semakin baik pula Kinerja Pegawai.

Adapun model struktural untuk tenaga pendidik, diuji dua hipotesis hubungan antar variabel (pengaruh langsung) secara keseluruhan. Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian seperti dalam gambar dan tabel berikut.



Maka hasil pengujian Analisis regresi sederhana disajikan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar  $0.151 > \alpha (0.05)$ . Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah tapi relative lemah. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja Pegawai tapi relative lemah.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar  $0.008 < \alpha (0.05)$ . Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah. Artinya semakin baik kompetensi semakin baik pula Kinerja Pegawai.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Langsung antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan adalah sebesar 0.28 dengan *p-value* sebesar 0.048. Karena nilai *p-value*  $< 0.05$  mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Berdasarkan

uraian diatas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai, terbukti.

#### **Pengaruh Langsung antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan adalah sebesar 0.56 dengan *p-value* sebesar \*\*\*. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Kompetensi maka, akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai, terbukti.

#### **Pengaruh Langsung antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) Tenaga Kependidikan adalah sebesar 0.19 dengan *p-value* sebesar 0.399. Karena nilai *p-value* > 0.05 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, tidak akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti untuk tenaga kependidikan yaitu semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai, terbukti tapi relative lemah.

#### **Pengaruh Langsung antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Kompetensi Tenaga Kependidikan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) tenaga kependidikan adalah sebesar 0.76 dengan *p-value* sebesar 0.002. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Kompetensi maka, akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai, terbukti.

#### **Pengaruh Langsung antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) tenaga pendidik adalah sebesar 0.29 dengan *p-value* sebesar 0.151. Karena nilai *p-value* > 0.05 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, maka tidak akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja, terbukti tapi relative lemah.

#### **Pengaruh Langsung antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan adalah sebesar 0.47 dengan *p-value* sebesar 0.008. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Kompetensi maka, akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja, terbukti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Semakin Meningkatkan Motivasi Kerja Maka Akan Semakin Meningkatkan Kinerja.**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai secara keseluruhan adalah sebesar 0.28 dengan *p-value* 0.048. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja diukur oleh empat aspek yaitu Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, dan Penghargaan, dimana aspek kedua yaitu Rasa Aman adalah yang paling utama sebagai pengukur Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja utamanya akan terlihat pada aspek Rasa Aman.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Kinerja Pegawai diukur oleh empat aspek yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efisiensi Kerja, tanggung jawab, di mana aspek kedua yaitu kuantitas kerja adalah yang paling utama sebagai pengukur Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya Kinerja Pegawai utamanya akan terlihat pada aspek kuantitas kerja.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja akan berpengaruh positif pada semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Motivasi Kerja yang utamanya terlihat dari rasa aman, akan mengakibatkan tingginya Kinerja Pegawai yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari tingginya kuantitas kerja yang akan didapatkan.

### **Semakin Baik Kompetensi Maka Akan Semakin Baik Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai secara keseluruhan adalah sebesar 0.56 dengan *p-value* \*\*\*. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik nilai kompetensi, akan semakin baik pula nilai Kinerja Pegawai.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Kompetensi diukur oleh tiga aspek yaitu Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap, dimana aspek pertama yaitu pengetahuan adalah yang paling utama sebagai pengukur Kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya Kompetensi utamanya akan terlihat pada aspek Pengetahuan.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin baik Kompetensi akan berpengaruh positif pada semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Kompetensi yang utamanya



terlihat dari Pengetahuan, akan mengakibatkan tingginya Kinerja Pegawai yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari tingginya kuantitas kerja yang akan didapatkan.

### **Semakin Meningkatkan Motivasi Kerja Maka Akan Semakin Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan.**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.19 dengan p-value 0.399. Karena nilai  $p\text{-value} > 0.05$  mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai akan tetapi relative lemah.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja diukur oleh empat aspek yaitu Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, dan Aktualisasi diri dimana aspek keempat yaitu Aktualisasi diri adalah yang paling utama sebagai pengukur Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja utamanya akan terlihat pada aspek Aktualisasi diri.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Kinerja Pegawai diukur oleh empat aspek yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efisiensi Kerja, tanggung jawab, di mana aspek kedua yaitu kuantitas kerja adalah yang paling utama sebagai pengukur Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya Kinerja Pegawai utamanya akan terlihat pada aspek kuantitas kerja.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan pada semakin tinggi Kinerja Pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Motivasi Kerja yang utamanya terlihat dari peningkatan aktualisasi diri, akan mengakibatkan tingginya Kinerja Pegawai yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari tingginya kuantitas kerja yang akan didapatkan.

### **Semakin Baik Kompetensi Maka Akan Semakin Baik Kinerja Tenaga Kependidikan.**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.76 dengan p-value 0.002. Karena nilai  $p\text{-value} < 0.05$  mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik nilai kompetensi, akan semakin baik pula nilai Kinerja Pegawai.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Kompetensi diukur oleh tiga aspek yaitu Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap, dimana aspek kedua yaitu keterampilan adalah yang paling utama sebagai pengukur Kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya Kompetensi utamanya akan terlihat pada aspek Keterampilan.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Kinerja Pegawai diukur oleh empat aspek yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efisiensi Kerja, tanggung jawab, di mana aspek kedua yaitu kuantitas kerja adalah yang paling utama sebagai pengukur Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya Kinerja Pegawai utamanya akan terlihat pada aspek kuantitas kerja.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin baik Kompetensi akan berpengaruh positif pada semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Hal ini

memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Kompetensi yang utamanya terlihat dari Keterampilan, akan mengakibatkan tingginya Kinerja Pegawai yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari tingginya kuantitas kerja yang akan didapatkan.

### **Semakin Meningkatkan Motivasi Kerja Maka Akan Semakin Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik.**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.29 dengan p-value 0.151. Karena nilai  $p\text{-value} > 0.05$  mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai akan tetapi relative lemah.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja diukur oleh empat aspek yaitu Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, dan Penghargaan dimana aspek kedua yaitu Rasa aman adalah yang paling utama sebagai pengukur Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja utamanya akan terlihat pada aspek Rasa aman.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Kinerja Pegawai diukur oleh empat aspek yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efisiensi Kerja, tanggung jawab, di mana aspek pertama dan kedua yaitu kualitas dan kuantitas kerja adalah yang paling utama sebagai pengukur Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya Kinerja Pegawai utamanya akan terlihat pada aspek kualitas dan kuantitas kerja.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan pada semakin tinggi Kinerja Pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Motivasi Kerja yang utamanya terlihat dari aspek Rasa aman, akan mengakibatkan tingginya Kinerja Pegawai yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari tingginya kualitas kerja yang dihasilkan dan kuantitas kerja yang akan didapatkan.

### **Semakin Baik Kompetensi Maka Akan Semakin Baik Kinerja Tenaga Pendidik.**

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai secara keseluruhan adalah sebesar 0.47 dengan p-value 0.008. Karena nilai  $p\text{-value} < 0.05$  mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik nilai kompetensi, akan semakin baik pula nilai Kinerja Pegawai.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Kompetensi diukur oleh tiga aspek yaitu Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap, dimana aspek pertama yaitu pengetahuan adalah yang paling utama sebagai pengukur Kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya Kompetensi utamanya akan terlihat pada aspek Pengetahuan.

Berdasarkan atas analisis SEM memperlihatkan bahwa Kinerja Pegawai diukur oleh empat aspek yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efisiensi Kerja, tanggung jawab, di mana aspek pertama dan kedua yaitu kualitas dan kuantitas kerja adalah yang paling utama sebagai pengukur Kinerja Pegawai. Hal ini

mengindikasikan bahwa tingginya Kinerja Pegawai utamanya akan terlihat pada aspek kualitas dan kuantitas kerja.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa semakin baik Kompetensi akan berpengaruh positif pada semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa jika terjadi perbaikan pada Kompetensi yang utamanya terlihat dari Pengetahuan, akan mengakibatkan tingginya Kinerja Pegawai yang akan diperoleh, yang utamanya terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan dan tingginya kuantitas kerja yang akan didapatkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka isi dalam penelitian ini dapat disimpulkan seperti berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, begitu pula variabel Kompetensi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi lebih terlihat dari Rasa Aman dan sosialisasi dalam Bekerja dibandingkan dengan kebutuhan fisiologis, penghargaan dan Aktualisasi diri. Variabel kompetensi lebih terlihat dari pengetahuan dalam bekerja dibandingkan dengan keterampilan dan sikap. Sedangkan variabel Kinerja lebih terlihat dari kuantitas dibandingkan dengan kualitas, efisiensi dan tanggungjawab. Berdasarkan dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa, variabel motivasi kerja dan kompetensi mempengaruhi variasi data pada variabel kinerja pegawai sebesar 52 %, selebihnya 48% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini misalnya disiplin kerja dan kompensasi.
2. Motivasi Kerja tenaga kependidikan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi lebih terlihat dari Aktualisasi diri dalam Bekerja dibandingkan dengan rasa aman, kebutuhan fisiologis, sosial dan penghargaan. Variabel kompetensi lebih terlihat dari keterampilan dalam bekerja dibandingkan dengan pengetahuan dan sikap. Sedangkan variabel Kinerja lebih terlihat dari kuantitas dibandingkan dengan kualitas, efisiensi dan tanggungjawab. Berdasarkan dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa, variabel motivasi kerja dan kompetensi tenaga kependidikan mempengaruhi variasi data pada variabel kinerja pegawai sebesar 84 %, selebihnya 16% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini misalnya disiplin kerja dan kompensasi.
3. Motivasi Kerja tenaga pendidik berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi lebih terlihat dari Rasa aman dan sosialisasi dalam Bekerja dibandingkan dengan kebutuhan fisiologis, penghargaan dan Aktualisasi diri. Variabel kompetensi lebih terlihat dari pengetahuan dalam bekerja dibandingkan dengan keterampilan dan sikap. Sedangkan variabel Kinerja lebih terlihat dari kualitas dan kuantitas dibandingkan dengan efisiensi dan tanggungjawab. Berdasarkan dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa, variabel motivasi kerja dan kompetensi tenaga kependidikan mempengaruhi variasi data pada variabel

kinerja pegawai sebesar 43 %, selebihnya 57% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini misalnya disiplin kerja dan kompensasi. .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Al Amrie, M., Nur, A. A., & Wiryawan, D. (2019). *Manajemen Dan Pengelolaan Keuangan Rumah Tangga Di Desa Sajau Tanjung Selor*.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- Jonaidi, A. (2012). Bahan mendeley analisis pertumbuhan ekonomi dan kemiskinan. *Kajian Ekonomi*, 1(April), 140–164.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Soedarso, S. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Soetjipto, B. W., & Usmara, A. (2002). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Amara Books.
- Suddin, A., & others. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Yudistira, C. G. P., & Siwantara, I. W. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ketua koperasi dan kompetensi kecerdasan emosional manajer koperasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 99–108.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.