

PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

BAHRUDI EFENDI DAMANIK

Manajemen Informatika AMIK STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar

E-mail: bahrudiefendi@gmail.com

Abstract:

The formulation of this research problem is how the influence of intellectual ability on teacher performance, how the influence of work motivation on teacher performance, how the influence of intellectual ability and work motivation on teacher performance. The purpose of this study is to determine the effect of intellectual ability on teacher performance, to determine the effect of work motivation on teacher performance, to determine the effect of intellectual ability and work motivation on teacher performance. With multiple linear regression analysis techniques obtained the following research results. Intellectual ability and motivation variables simultaneously have positive and significant effect on teacher performance with $F_{count} > F_{table}$ ($17.906 > 3,350$). Partial intellectual ability variable has positive and significant effect on teacher performance, with $t_{count} > t_{table}$ ($2,339 > 2,042$). Partial motivation variable has positive and significant effect on teacher performance with $t_{count} > t_{table}$ ($5,552 > 2,042$). The value of R Square in the above table is 0,570, it shows that 57 % variable of teacher performance can be explained by intellectual ability and motivation variable, while the rest of 43% is explained by other un-researched variables such as teacher discipline level, teacher competency, PBM and so forth.

Keywords: Intellectual Ability, Motivation, Master Performance

PENDAHULUAN

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat menjadi guru profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional dalam (Sudja, 2014:35)

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Uzer Usman (2005:85) menyatakan

Kualitas guru dapat dilihat dari 3 indikator yaitu: kemampuan umum, persepsi terhadap profesi guru, dan sikap sebagai guru. Peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi guru tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*) dan manajer belajar (*learning teacher*). Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengejar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya, motivasi dan kemampuan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dalam Suparno (2003:143)

Namun demikian dalam teori ditambahkan kesempatan untuk berkerja, karena mengingat seorang individu mungkin bersedia dan mampu namun ada rintangan yang menghambat kinerja. Tingkat kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai bila guru dapat bekerja secara profesional dan tidak adanya rintangan yang menghambat kinerja guru. Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa kinerja guru yang belum optimal, sehingga persoalan kinerja guru menjadi perhatian yang cukup serius oleh guru-guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar .

Dari permasalahan yang terungkap sekolah, maka penulis menduga tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kemampuan intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru. Kemampuan intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional, seorang guru akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kemampuan intelektual seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong bagi seorang guru untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi kemampuan intelektual dan motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Batasan masalah penelitian ini menyangkut variabel kemampuan intelektual dan motivasi kerja, unsur ini digunakan mengingat adanya masalah yang terjadi di sekolah. Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan bagaimana pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

TINJAUAN TEORITIS

Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Uzer Usman (2005:16), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2001:50). Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan menurut Mathis dalam (Lasmaya, 2016), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Selain itu T.R Mitchell (1978), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan keunggulan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan bekerjasama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai perangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Ada beberapa indikator dalam kinerja guru 1. Keterampilan bertanya, 2. Keterampilan memberi penguatan, 3. Keterampilan mengadakan variasi, 4. Keterampilan menjelaskan, 5. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, 6. Keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil, 7. Keterampilan mengelola kelas, 8. Keterampilan pembelajaran perseorangan, Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana segala kinerja guru tertampung didalamnya.

Menurut William Stern, intelegensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan (Purwanto, 2003:52).

Menurut Robbins dalam (Wijaya & Suhaji, 2012) kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Tilaar (2002:238), kemampuan intelektual guru ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru.

Berkaitan dengan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Robbins (2001:46), menyebutkan dimensi yang membentuk kemampuan intelektual ini terdiri dari tujuh dimensi yaitu:

1. Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat
2. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca/didengar serta hubungan kala satu dengan yang lainnya.
3. Kecepatan konseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
5. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan Bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang di ubah
7. Ingatan (memori) adalah kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

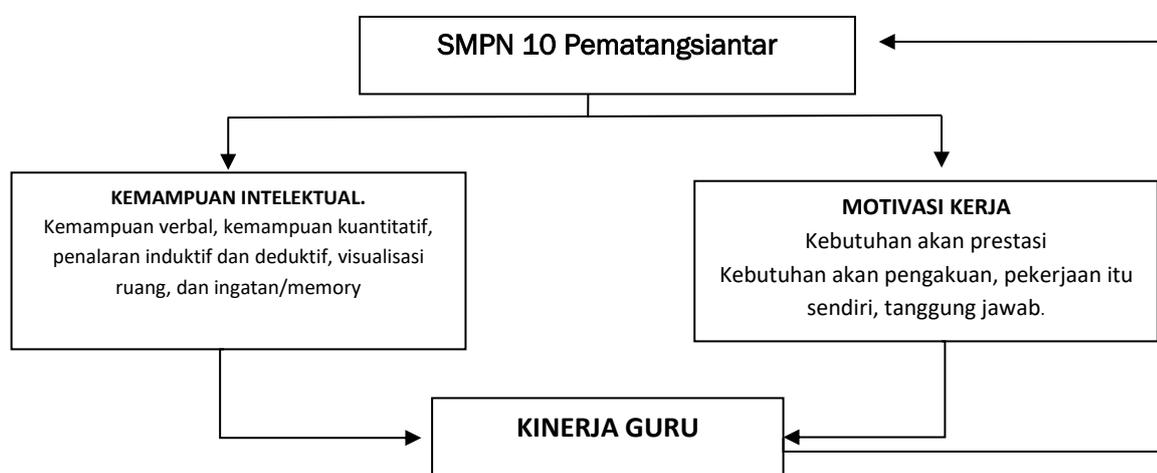
Sedangkan menurut Robbins (2001:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada

pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:94). Menurut Fattah (2003:19), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002:6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada dirinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non meter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara pasif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebutkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Hubungan kemampuan intelektual dan motivasi kerja dengan kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

3. Kemampuan intelektual dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Dilihat dari permasalahan yang telah digambarkan pada pendahuluan, maka penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian berjenis asosiatif yaitu gambaran informasi lengkap tentang hubungan antar variabel satu dengan gejala lain (X1 berhubungan interaktif dengan dengan X2 dan Y) Sugiono (Damanik, 2018). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian regresi linear berganda karena pada dasarnya hendak melihat hubungan antara variable bebas yaitu kemampuan intelektual dan motivasi kerja.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang guru yaitu seluruh populasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuisisioner/angket, dengan memberikan daftar pertanyaan/angket sesuai dengan data yang diinginkan kepada responden yang berjumlah 30 orang, studi dokumentasi dengan mendapatkan data pendukung dalam penelitian berdasarkan pada buku – buku yang relevan terhadap yang objek yang diteliti.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis ini dimulai dengan persiapan data yaitu proses pentabulasian data dan selanjutnya untuk memudahkan peneliti maka data tersebut akan diolah dengan program software aplikasi SPSS versi 2.2. Selanjutnya analisis data untuk melihat hubungan antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka peneliti menggunakan rumus analisis linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

dimana:

- Y : Kinerja Guru
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X1 : Kemampuan intelektual
- X2 : Motivasi
- E : Standard error

Dengan penggunaan teknik Analisis Data Regresi Linier Berganda tersebut, maka formulasi hipotesis yang akan penulis tetapkan yaitu:

- a. Uji Parsial (variabel X terhadap Y) dengan rumus sebagai berikut :

Dimana:
$$Uji\ t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

r : Korelasi

n : Jumlah sampel

Jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$: H_0 Ditolak dan H_1 diterima

$t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$: H_0 Diterima dan H_1 ditolak

- b. Uji Simultan (variabel X_1 dan X_2 terhadap Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hit} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{M (1 - R^2)}$$

Dimana :

R : Korelasi

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah Variabel Bebas

Jika : $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 Ditolak dan H_1 diterima.

$F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 Diterima dan H_1 ditolak

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) yang berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis data ini peneliti akan menganalisis data penelitian secara deskriptif, baik itu data primer ataupun data sekunder.

Identitas responden berdasarkan strata pendidikan

Tabel 1. Identitas responden berdasarkan strata pendidikan

No	Strata Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Diploma (D-IV)	10	33.33
2.	Sarjana (S-1)	20	<u>66.67</u>
Total		30	100.00

Sumber: SMPN 10 Pematangsiantar data diolah 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa strata pendidikan responden setingkat Diploma IV (D-IV) berjumlah 10 orang (33.33%), dan Sarjana berjumlah 20 orang (66.67%).

Identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Golongan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	11	36.67
2.	Perempuan	19	63.33
Total		30	100.00

Sumber : SMPN 10 Pematangsiantar data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas responden bergender laki-laki 11 orang (36.67%) dan wanita 19 orang (63.33%).

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data-data berasal dari populasi yang memiliki sebaran atau distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Lilliefors* melalui uji *Kolmogrov-Smirnov* dalam program SPSS 22. Untuk menolak atau menerima hipotesis dengan cara membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi (α) =5%. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variable	Nilai Probabilitas	Nilai Signifikan	Keputusan
Kemampuan Intelektual	0,200	0.05	Normal
Motivasi Kerja	0,720	0.05	Normal
Kinerja Guru	0,200	0.05	Normal

Dari hasil perhitungan uji normalitas, seluruh nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, yaitu Nilai Sign. untuk Kemampuan Intelektual adalah $0,200 > 0,05$, Nilai Sign, untuk Motivasi Kerja $0,72 > 0,05$, dan Nilai Sign. Kinerja Guru $0,200 > 0,05$, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal atau mempunyai sebaran data normal.

Pengujian Hipotesis

Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan intelektual dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS diperoleh data sebagai berikut. Hasil pengujian hipotesis pengaruh kemampuan intelektual dan Motivasi terhadap kinerja guru secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil uji statistik secara simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251,927	2	125,964	17,906	,000 ^b
	Residual	189,940	27	7,035		
	Total	441,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Pada **Table 4.** di atas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 17.906 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 3,350. oleh karena nilai Fhitung > Ftabel ($17.906 > 3,350$) maka H0 ditolak dan menerima H1 atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel kemampuan intelektual dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar. Ini sesuai dengan hasil yang di dapatkan oleh Sudja, , I. N., & Kusmaningtyas, A(2014:100). Variabel kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, komitmen pada profesi, dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali tergolong dalam klasifikasi tinggi sesuai dengan hasil analisis deskriptif.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (kemampuan intelektual dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji statistik koefisien regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,418	8,676		2,584	,016
	Kemampuan	-,359	,153	-,295	-2,339	,027
	Motivasi	,796	,144	,697	5,522	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan **Tabel 5.** di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22.418 + 0.153X_1 + 0.144X_2 + \epsilon.$$

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (Kemampuan intelektual) mempunyai kinerja guru. nilai positif yaitu 0.153, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja. Koefisien regresi X2 (Motivasi) juga mempunyai tanda positif yaitu 0.144. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru

Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Kemampuan intelektual terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 2.339 dan nilai signifikansi 0,005, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2.042. Oleh karena nilai thitung $>$ ttabel ($2.339 > 2,042$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru.

Sepadan dengan hasil penelitian dari Wijaya A (2012:12) mengatakan bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil nilai t hitung untuk kemampuan (X1) adalah 3,019 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%; $df = n - k - 1$ ($25 - 2 - 1$) = 22 dan uji satu sisi diperoleh t tabel yaitu = 1,717 yang berarti bahwa nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru.

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 5.552 dan nilai signifikansi 0,157, sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,042. Oleh karena nilai thitung $>$ ttabel ($5.552 > 2,042$) maka H_0 ditolak dan menerima H_1 atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru.

Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui dari nilai RSquare atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 6. Uji Determinan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,538	2,65232

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,570, hal ini menunjukkan bahwa 57%% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan intelektual dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti misalnya tingkat disiplin guru, kompetensi guru, fasilitas PBM dan lain sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel kemampuan intelektual dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.906 > 3,350$).
2. Variabel kemampuan intelektual secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.339 > 2,042$)
3. Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.552 > 2,042$).
4. Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,570, hal ini menunjukkan bahwa 57%% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan intelektual dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti misalnya tingkat disiplin guru, kompetensi guru, fasilitas PBM dan lain sebagainya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis bermaksud memberikan saran atau masukan kepada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Pematangsiantar antara lain:

1. Kepada Sekolah sebaiknya sering mengirimkan para guru untuk mengikuti pelatihan atau seminar dan sejenisnya terutama tentang pendidikan.
2. Kepala sekolah agar dapat memperhatikan dan mendukung jenjang karir/pendidikan gurunya
3. Kepala sekolah kiranya dapat memperhatikan fasilitas PBM, kebutuhan guru dan siswa dalam PBM.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK & BI)* , 20-28.
- Fattah, Nanang. 2003. Landasan Kependidikan. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lasmaya, S. M. (2016, April). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* .
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2002. Manajemen SDM. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, Ngalim. 2003. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Quadratullah, Mohammad Farhan. 2012. *Analisis Regresi Terapan Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta, Andi Yogyakarta.
- Ridwan. 2003. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi Jilid I. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sadarmayanti. 2001. SDM dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.
- Sudja, I. N., & Kusmaningtyas, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan, Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya* .
- Sudjana, Nana. 2004. Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Suparno, Paul. 2003. Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan. Jakarta: PT Gramedia.
- Tilaar, H A R. 2002. Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru. Jakarta: Grasindo.
- Uzer, Moh Usman. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wijaya, A., & Suhaji, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Widyamanggala* .
- Winardi. 2002. Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.