

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT AL HAKIKI, KOTA DEPOK

RUDI RITONGA¹, SULISTYANI PUTERI RAMADHANI²

Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Universitas Trilogi, Indonesia
rudi_ritonga@trilogi.ac.id¹, sulistyani@trilogi.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini berkaitan tentang peningkatan Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Guru yang harus dirasakan sebagai tanggung jawab dan perlu diyakini sebagai kepentingan bersama, sebab tinggi rendahnya Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Guru tidak saja menyangkut hasil pekerjaan, tetapi menyangkut kelangsungan hidup organisasi. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yakni variabel bebas motivasi (X_1) dengan dimensi variabel yang meliputi kemampuan profesional; dan variabel kemampuan (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja Guru (Y). Penelitian dilakukan atas dasar metode korelasional untuk mengukur pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain. Kesimpulan dari penelitian ini dengan variabel motivasi (X_1) dan kemampuan (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) masing-masing didapat nilai r sebesar 0,878 untuk kemampuan dan 0,906 untuk diklat, kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hasil analisis antara variabel independen motivasi (X_1) dan Kemampuan (X_2) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan atau memiliki hubungan yang kuat dan bernilai positif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja

Abstract : *This study relates to increasing Work Motivation and Teacher Ability that must be perceived as a responsibility and needs to be believed as a common interest, because the high and low Motivation of Work and Ability of Work Teachers not only concerns the results of work, but concerns the survival of the organization. , namely the independent motivation variable (X1) with variable dimensions which includes professional abilities; and ability variable (X2) and the dependent variable is Teacher's performance (Y). The study was conducted on the basis of a correlational method to measure the influence of certain variables on other variables. The conclusions from this study with motivation variables (X1) and ability (X2) on teacher performance variables (Y) obtained r values of 0.878 for ability and 0.906 for education and training, these two values are greater than 0.05, which means that the results of the analysis between the independent variables of motivation (X1) and Ability (X2) on the dependent variable of teacher performance (Y) have significant influence or have a strong and positive relationship.*

Keywords: Work Motivation, Work Ability, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan

menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2015). Unsur pertama berupaya daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward) disini dapat diartikan juga sebagai (motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan kerja untuk menggali informasi kependidikan dan

bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kemampuan yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, 4 maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kemampuan profesional.

SDIT Al-Muhajirin, adalah salah satu sekolah unggulan yang bernuansa Islami di wilayah Depok. Sekolah ini maju dengan pesat dan telah memiliki akreditasi A dari pemerintah, unggul dalam bersaing dan telah menguasai pasar pendidikan sekolah dasar dan bahkan sekolah SMP dan kejuruan. Namun dalam perjalanannya dan tanpa disadari secara internal dan eksternal sekolah ini mengalami permasalahan yang harus segera dicarikan solusi kedepan. Spesifik dengan kesenjangan internal adalah, bahwa kinerja dari para guru SDIT Al-Muhajirin diduga masih belum optimal, disamping kemampuan kerja profesional guru yang belum merata,

juga pemberian motivasi kerja guru tidak sejalan dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh para guru. Perolehan itu bisa saja terjadi dengan memotivasi secara mental, motivasi dalam bentuk insentif, tunjangan serta penghargaan. Hal ini, tentunya dapat saja berakibat pada rendahnya kinerja kerja guru. Oleh sebab itu pihak manajemen sekolah atau kepala sekolah harus mencari solusi dari pokok kesenjangan di sekolah yang bisa menyebabkan kinerja kerja guru menurun. Dengan demikian, pihak sekolah agar membentuk suatu pola yang sekiranya mampu untuk memicu kinerja kerja para gurunya. Dengan adanya sebuah pemberdayaan yang efektif serta memperhatikan motivasi kerja guru, dan meningkatkan kemampuan kerja yang profesional para guru sehingga dapat pula menstimulasi naiknya kinerja guru.

Penelitian ini mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD IT Al Muhajirin Depok” sebagai penelitian berkelanjutan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh sejumlah peneliti sebagai berikut.

Tabel 1. Penelitian yang Telah Dilakukan

No	Tahun	Judul	Peneliti	Publikasi	Variabel yang terkait
1	2017	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun	Titin Eka Adriana	Jurnal Akuntansi Dan Pajak Vol 17 No 02 Januari 2017	Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru
2	2018	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan	Astrid Setianing Astanti, Tjutju Yuniarsih	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.03 No 02 Januari 2018	Motivasi Kerja Guru
3	2015	Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Bahruddi Efendi Damani	Jurnal Idaarah, Vol 02 Desember 2018	Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, terdapat beberapa hal yang merupakan bagian referensi bahan dari penelitian ini, diantaranya adalah Motivasi kerja Guru dan Kinerja Guru. Penelitian yang terdahulu bermanfaat sebagai bahan perbandingan dalam penelitian.

Ada beberapa asumsi landasan dan dasar yang diperlukan guna memahami teori motivasi.

Aperfecto S. Sison (2002) menyatakan bahwa "Motivation is derived from the wold motivate which means to move, impel or induce to act to satisfy a need or want". Yang diterjemahkan secara bebas berarti bahwa motivasi berasal dari kata motivate yang berarti menggerakkan, mendorong atau menyebabkan suatu tindakan untuk memuaskan suatu kebutuhan atau keinginan. Teori tentang motivasi dikemukakan pula oleh A.H. Maslow yang telah mengembangkan sebuah teori motivasi dan mendapat sambutan luas. (1)Physiological Needs (kebutuhan badaniah) meliputi sandang, pangan, dan pemuasan seksual, (2)Safety Needs (kebutuhan akan keamanan) meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta, (3) Social Needs (kebutuhan sosial) meliputi akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation), (4) Esteem Needs (kebutuhan akan penghargaan) berupa kebutuhan akan harga diri dan

pandangan baik dari orang lain terhadap kita, (5) Self Actualization Needs (kebutuhan akan kepuasan diri) yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dimasukkan dalam lima kategori yang disusun menurut prioritas sebagai berikut.



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Manusia

Maslow berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki dari pada kebutuhan-kebutuhan manusia.

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang paling penting dan strategis dalam suatu organisasi atau instansi, mengingat perannya

sebagai pelaksana pengelola fungsi manajemen terhadap sumberdaya yang lainnya. Agar manajemen sumberdaya lainnya dapat dikelola secara baik dan benar, maka penempatan sumberdaya manusia pada posisi dan orang yang tepat dalam suatu organisasi atau instansi adalah suatu keharusan (the right man on the right place). Namun pada kenyataannya, banyak suatu organisasi atau instansi yang tidak menempatkan sumberdaya manusia pada posisi dan orang yang tepat, sehingga hasil yang didapat pun seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain, tidak semua guru mampu dan terampil dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Henrich, J.R. (2002), kemampuan merupakan keahlian atau kepandaian seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Disamping itu, kemampuan juga merupakan sifat bawahan yang kemudian dikembangkan melalui proses pembelajaran baik secara formal maupun non-formal, yang

memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental dan fisik. Dengan kata lain, kemampuan mempunyai arti yang menyangkut intelegensi dan diberi batasan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri sebaik-baiknya terhadap lingkungan.

Kinerja atau performance dalam organisasi atau unit kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu : kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pekerja. Ketiga kinerja ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kinerja organisasi tergantung pada baik tidaknya kinerja manusia yang menggerakkan proses tersebut dan kinerja proses tergantung pula pada sistem yang dianut serta komitmen dan kemampuan manusia yang mengelolanya. Yang dimaksud dengan kinerja pekerja adalah perbuatan atau prestasi atau rangkaian perbuatan yang bermanfaat bagi tujuan perusahaan. Penilaian kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan dan akuntabilitas, pertanggung jawaban dan pencapaian tujuan sasaran oleh organisasi melalui program-program, yang telah

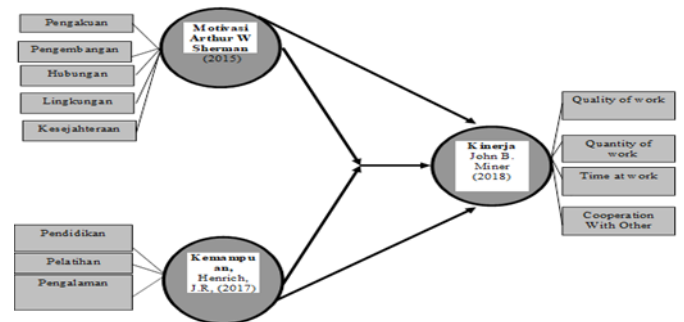
direncanakan dan dilaksanakan. Atas dilakukannya penilaian dan kinerja organisasi proses dan khususnya penilaian terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru karena ada kepentingan, sebagai berikut (1) Dalam melaksanakan pekerjaan guru perlu diawasi dan dikendalikan oleh pimpinan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana, (2) Adanya imbalan atau penghargaan terhadap upaya yang telah dioptimalkan oleh para guru dapat mencapai output yang memuaskan, (3) Adanya hukuman terhadap guru yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan, agar pembinaan guru mendapatkan hasil sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan, (4) Memberikan motivasi yang tinggi pada para guru apabila penilaian dilaksanakan secara obyektif sehingga para guru akan selalu meningkatkan kemampuannya secara sportif, (5) Memberikan masukan pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dalam penetapan visi, misi dan rencana strategi unit kerja/perusahaan yang bersangkutan.

John B. Minner (2008) menjelaskan dimensi-dimensi yang

mempengaruhi kinerja, ada empat :
(1)Quality of Work (Kualitas hasil), menyangkut kesalahan, pemborosan waktu, dan ketepatan dan sebagainya, (2)Quantity of Work (Kuantitas hasil), menyangkut jumlah produksi yang dihasilkan, (3)Time at Work (Waktu kerja), tingkat ketidakhadiran guru, keterlambatan, pemborosan waktu, kesinambungan kerja, dan lain-lain, (4)Cooperation with Others (Kerjasama dengan pihak lain), menyangkut bagaimana seseorang membantu atau menghambat orang lain menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam usaha memberikan alur pikir penelitian pada kesempatan ini, dicoba memaparkan kerangka pemikiran penelitian, bahwasanya secara simultan dan parsial variabel motivasi, dalam hal ini adalah (motivasi kerja guru) dan kemampuan, yang dalam hal ini adalah (kemampuan kerja guru) berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para guru SDIT Al Haraki, Kota Depok. Hubungan langsung itu terjadi, dengan asumsi faktor-faktor variabel Intervening yang terkait didalamnya adalah dianggap konstan. Hubungan antara

variabel independent dan dependent akan dapat dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang observable, dengan dukungan acuan refrensi berikut.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE

Dalam metodologi penelitian ini disajikan metode-metode yang dilakukan guna memecahkan permasalahan sebagaimana telah diuraikan dalam perumusan masalah diatas. Metodologi penelitian ini meliputi: desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik analisis data, desain bagan penelitian dan asumsinya, serta sistematika penulisan.

Penelitian menggunakan pendekatan Explanatory analysis. Artinya setiap variabel yang diketengahkan pada hipotesis akan diamati melalui pengujian hubungan kausal antara variabel Independent terhadap variabel Dependent. Dalam hal ini mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dalam penelitian ini mengkaji hubungan dan pengaruh antara faktor – faktor motivasi dan kemampuan terhadap kinerjaguru pada SDIT Al-Muhajirin Depok

Populasi penelitian ini adalah para guru SDIT Al-Muhajirin Depok, yang beralamat di Jalan Nusantara Raya no 33 Depok. Para guru dan manajemen sekolah bersepakat menjadikan siswa sebagai cendikiawan muslim yang bertaqwa dan berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, cerdas, cakap, terampil, serta berkepribadian yang kuat. Teridentifikasi jumlah guru aktif melaksanakan proses ajar mengajar sebanyak 33 guru tetap (data teridentifikasi aktif, 2015). Mengingat, bahwa karakteristik guru (populasi) adalah sama atau homogenitas, dan jumlah anggota

populasi relatif tidak terlalu besar. Namun, diatas 30 responden ($N > 30$), maka pendekatan sampel dapat digunakan dengan sampel jenuh atau populasi sama dengan sampel atau jumlah sampel pada kesempatan ini adalah 33 guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.0 menunjukkan, bahwa ternyata motivasi dan kemampuan secara simultan mampu memberikan kontribusi yang kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok. Hal tersebut dapat diamati melalui temuan data-data prediksi berikut:

Tabel 2. Pengaruh Simultan Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja guru Pada SD IT Al Muhajirin Depok

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.155	12.600		15.996	.000
	Motivasi	.505	.187	.206	6.397	.003
	Kemampuan	.766	.185	.691	8.678	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Memperhatikan tampilan pada tabel dua table di atas, maka dapat

dijelaskan sebagai temuan pada kesempatan ini adalah, bahwa secara langsung dan simultan (majemuk) motivasi dan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok Perhatikan temuan coefficients penduga (Unstandardized Coefficients Beta), dimana variabel motivasi menghasilkan coefficients (+0.505) dan signifikansi untuk probability f-sig (0.000) atau signifikan untuk $\alpha < 0.01$ dan variabel kemampuan (+0.505) dan signifikansi untuk probability t-sig 0.003 atau signifikansi $\alpha < 0.01$. Melalui penduga ini dapat digambarkan, bahwa motivasi memberikan indikasi pengaruh yang relatif lebih tinggi dari pada kemampuan. Pengaruh simultan tersebut, diprediksikan untuk penduga Constanta adalah positif sebesar 14.155 dengan probability t-sig (0.000) untuk $\alpha < 0.01$. Artinya secara simultan kedua variabel prediktor tersebut memberikan dampak yang linier terhadap kenaikan kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok, dengan tingkat signifikansi yang sangat baik atau $\alpha < 0.01$.

Lebih lanjut dapat dijelaskan, bahwa secara simultan kedua variabel prediktor tersebut berkorelasi yang sangat erat ($R = 0.861$ atau 86%) terhadap kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok, serta positif dan signifikan untuk $\alpha < 0.01$ (perhatikan probability f-sig 0.000) dan mampu memberikan kontribusi yang relatif kuat untuk perubahan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok, perhatikan R-Square pada tampilan tabel 4.11 (R-Square = 0.742 dengan estimasi residual yang explained Residual atau sebesar 2.71551).

Kondisi ini juga menjelaskan, bahwa motivasi dan kemampuan secara majemuk memberikan kontribusi sebesar 74%, dan sisanya atau sebesar 26% adalah estimasi residual yang Un explained Residual adalah dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti, namun pada waktu dilakukan pra-survei teridentifikasi sebagai variable disiplin kerja dan dampak eksternal sekolah.

Tabel 3. Summary Model 1-Sub-Struktural 1

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.861 ^a	.742	.725	2.71551	.742	43.144	2	30	.000	2.031

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Lebih lanjut, dari hasil pengolahan data tersebut dapat diprediksikan memperhatikan coefficients variable motivasi dan kemampuan adalah berprediksi positif, dan kedua variable tersebut dapat dijadikan indicator kenaikan kinerja, dan mengingat signifikansi constanta adalah (0,000) atau $\alpha < 0.01$, maka prediksi model dapat diartikan, setiap kali adanya perubahan yang positif dengan variabel motivasi dan kemampuan kerja guru, maka akan terjadi kenaikan kinerja guru yang signifikan. Kenaikan kinerja tersebut terus akan berlangsung, setiap kali adanya dukungan sistem operasional manajemen (System Operational procedure) yang cukup baik pada SDIT Al Haraki, Kota Depok.

Tabel 4. Pengaruh Parsial Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.744 ^a	.554	.539	3.51305	.554	38.482	1	31	.000	1.144

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Secara simultan motivasi mampu bersinergi dengan kemampuan kerja guru, sehingga mampu mempengaruhi kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok, maka suatu hal yang menarik untuk dikaji adalah, Apakah dalam kondisi situasional variabel motivasi ternyata mampu mempengaruhi kinerja guru secara optimal, dengan asumsi mengabaikan variabel kemampuan kerja. Mengingat, kadangkalanya pihak manajemen kerap kali mengabaikan perubahan kemampuan kerja, dengan mengandalkan stimulasi motivasi kerja guru semata. Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui tampilan data-data berikut.

Tabel 5. Data Temuan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.318	4.945		14.445	.000
Motivasi	.540	.151	.744	6.203	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Memperhatikan tampilan pada tabel di atas, secara langsung dan parsial (sendiri) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok. Perhatikan temuan koefisien penduga (Unstandardized Coefficients Beta), dimana variabel motivasi menghasilkan koefisien (+0.540) dan signifikansi untuk probability t-sig 0.002 atau signifikan untuk $\alpha < 0.01$. Melalui penduga ini dapat digambarkan, bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk penduga Constanta adalah positif sebesar 13.318. Artinya secara parsial variabel prediktor tersebut memberikan dampak yang linier terhadap kinerja kerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok dengan tingkat signifikansi yang baik.

Lebih lanjut dapat dijelaskan, bahwa secara parsial variabel motivasi tersebut mampu memprediksi kinerja guru Pada SDIT Al Haraki, Kota Depok yang positif dan signifikan untuk $\alpha < 0.01$ (perhatikan probability t-sig 0.000), dan memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja guru Pada SDIT Al Haraki, Kota Depok, dan belum memberikan hasil yang optimal terhadap kenaikan kinerja guru. Hubungan variabel tersebut relatif lemah, atau $< 80\%$), Michael Kutner, 2012. Perhatikan R-Square pada tampilan tabel dibawah (R-Square = 0.544 dengan estimasi residual yang explained Residual atau sebesar 3.51305).

Hal yang sama, dengan variabel kemampuan kerja guru terhadap kinerja kerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok, apakah kemampuan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok, dan menghasilkan kontribusi secara optimal. Temuan dan analisisnya dapat dijelaskan melalui tampilan tabel berikut.

Tabel 6. Pengaruh Parsial Kemampuan kerja terhadap Kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.778	4.679		12.876	.000
	Kemampuan	.708	.118	.852	7.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Memperhatikan tampilan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai temuan pada penelitian adalah, bahwa secara langsung dan parsial (sendiri) kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok. Perhatikan temuan koefisien penduga (Unstandarized Coefficiens Beta), dimana variabel kemampuan menghasilkan coeffisien (+0.708) dan signifikansi untuk probability t-sig (0.000) atau signifikan untuk $\alpha < 0.01$. Melalui penduga ini juga dapat digambarkan, bahwa kemampuan memberikan pengaruh yang positif. Pengaruh parsial tersebut, diprediksikan untuk penduga Constanta adalah positif sebesar 11.778 dengan probability t-sig (0.000) untuk $\alpha < 0.01$.

Artinya secara parsial variabel prediktor (kemampuan) tersebut memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SDIT Al Haraki, Kota Depok, dengan tingkat signifikansi yang baik. Lebih lanjut dapat dijelaskan, memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap terhadap kinerja guru Pada SDIT Al Haraki, Kota Depok. Perhatikan R-Square pada` tampilan tabel 4.15 (R-Square = 0.725 dengan estimasi residual yang explained Residual atau sebesar 2.75683).

Kontribusi yang dihasilkan, relatif kuat, namun belum menghasikan kontribusi yang optimal, sebagaimana yang dijelaskan Michael Kutner (2012), kontribusi hubungan variabel relatif tidak optimal atau < 80%.

Tabel 7. Data Perhitungan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.852 ^a	.725	.716	2.75683	.725	81.829	1	31	.000	2.151

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang tertuang pada bab

terdahulu, menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja guru terhadap kinerja guru SDIT Al Haraki, Kota Depok. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa kesimpulan, sebagai berikut : (1) Secara simultan kedua variabel (motivasi kerja dan kemampuan kerja) berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil temuan penduga R-Square yang relatif kuat atau sebesar 74% sedangkan sisanya (26%) dipengaruhi oleh faktor faktor lain diluar model temuan. Namun, melalui investigasi pra-survei teridentifikasi sebagai variabel disiplin kerja guru dan dampak eksternal sekolah, (2) Secara parsial variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja guru SDIT Al Haraki, Kota Depok., akan tetapi kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja hanya sebesar 55%, (relatif lemah) adalah tidak memberikan hasil yang optimal terhadap kinerja guru, (3) Secara parsial variabel kemampuankerja

berpengaruh relatif kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT Al Haraki, Kota Depok. Hal itu ditunjukkan melalui penduga R-Square = 73%. Kontribusinya relatif kuat, namun belum menghasilkan kontribusi yang optimal terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Racman. 2016. Analisis Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Para Pegawai Kantor Urusan Agama Di Wilayah Bekasi. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Krisnadwipayana. Jakarta
- Ackerman. 2017. The Social Change to Business. Massachusetts : Harvard University Press
- Al Rasyid. Harun. 2018. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran
- Freemont E. Kast. 2017. Play For Pay. Effects of Inequity in a Pay-for-Performance Context.

- Administrative Science Quarterly
- Furt Wengler.. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi: Visi. Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020 (Jakarta: Grasindo).
- Arthur W.Suherman. 2015. Management Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:BPFE).
- Handoko. 2011. Teori Pengembangan Organisasi (Jakarta: Sinar Bumi Aksara)
- Helsey (dalam As'ad). 2001. Human Resources and Personel Management, International.
- Henrich J.R. 2017. Conducting Educational Research. San Diego: Harcourt BraceJovanovich. Publisher.
- Joan Ellen. 2015. Employee Performance Evaluation".Southwest Missouri State University.
- Kutner Michael.2017. Sample Survey Methode And Theory. Vol. I. New York John Willey & Sons. Inc.
- Setiaji. 2014. Statistika terapan untuk penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Slovin. 20017. Sampling: A Quick Reliable Guide to Practical Statistics. New Yoek: Simon and Schuster.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Wengler. 2000. Training SDM Yang Efektif, Kanisus, Yogyakarta dalam Harjana. 2018.