



## Analisa Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Kabupaten Maros

Muhammad Hatta<sup>1</sup>, Ismail Ismail<sup>2</sup>, Agriani Pongkessu<sup>3</sup>

<sup>1</sup> [hattamuhammad97@yahoo.co.id](mailto:hattamuhammad97@yahoo.co.id), Akademi Maritim Indonesia AIPI Makassar

<sup>2,3</sup> Akademi Maritim Indonesia AIPI Makassar

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of ability and work motivation on the performance of madrasa teachers. This research uses quantitative research, which emphasizes theory testing through measuring research variables with numbers and requires data analysis with statistical procedures. This research was conducted through a questionnaire distributed to Madrasah teachers in Maros Regency which were classified based on gender, age and last education. The direct influence of ability (X1) and work motivation (Y1) on teacher performance (Y2), to determine the value of the direct influence of ability on teacher performance, it can be seen from the coefficient value, which is 0.135 and is positive. The level of significance probability (P-Value) = 0.023 < 0.050. Thus the ability of work motivation has a significant effect on the performance of Madrasah teachers.*

**Keywords:** Ability, Work motivation, Madrasah teacher.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang di bagikan kepada guru Madrasah di Kabupaten Maros yang diklasifikasikan didasarkan pada jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Pengaruh langsung kemampuan (X1) dan motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja guru (Y2), untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,135 dan bernilai positif. Adapun tingkat probabilitas signifikansinya (P-Value) = 0,023 < 0,050. Dengan demikian kemampuan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah di Kabupaten Maros.

**Kata Kunci:** Kemampuan, Motivasi kerja, Guru Madrasah.

### PENDAHULUAN

Pembangunan pendidikan sangat penting karena perannya yang sangat signifikan dalam upaya tercapainya kemajuan di berbagai bidang kehidupan: sosial, politik, ekonomi, budaya, pertahanan, dan keamanan. Karena itu, pendidikan menjadi landasan kuat yang diperlukan untuk meraih kemajuan bangsa dimasa depan, bahkan lebih penting lagi sebagai bekal dalam menghadapi era global yang sangat sarat dengan persaingan antar bangsa yang berlangsung sangat ketat. Meskipun demikian, pembangunan pendidikan masih dihadapkan pada sejumlah permasalahan terutama berkaitan dengan tenaga kependidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah, khususnya profesi guru yang menurut banyak orang mengatakan bahwa kinerja dan kemampuan mengajarnya ketersediaan tenaga guru yang profesional yang menunjang pelaksanaan relatif masih termasuk kelompok kategori rendah. Menurut Tilaar (2004) pendidikan dalam rangka membangun masyarakat Indonesia yang berkualitas tentu mengalami banyak tantangan dan hambatan baik dari dalam (tantangan internal) maupun dari luar (tantangan eksternal).

Tantangan internal yang sering dialami para guru Madrasah Aliyah (SMA) yakni kurangnya tenaga guru yang profesional, hal ini menimbulkan dugaan bahwa profesi guru menggambarkan akan kualitasnya. Kinerja guru berhubungan dengan sikap profesional, dan kemampuan dalam pembelajaran melalui motivasi kerja. Namun kenyataan di lapangan kinerja guru tinggi tetapi kualitas kerja rendah, sebab guru mengajar hanya berdasarkan jumlah jam mengajar yang cukup sesuai target, dari aspek mutu mengajar tak diukur

berdasarkan standar penilaian yang obyektif, padahal guru merupakan tenaga pendidik yang profesional yang bukan hanya waktu yang utama untuk meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Sartono (2010), pada saat ini masalah mutu pendidikan merupakan masalah yang selalu menjadi perhatian utama. Masalah rendahnya mutu pendidikan selalu dikaitkan dari segi input, process, output, serta outcomes. Berbagai upaya pemerintah telah dilakukan untuk mengurangi permasalahan tersebut, diantaranya adalah perbaikan melalui sistem pengelolaan pendidikan, penyediaan dan perbaikan sarana pendidikan. Namun hingga saat ini, permasalahan tersebut belum bisa terselesaikan. Selanjutnya kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahaman atas jenis pekerjaannya dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu penting sekali meningkatkan kemampuan guru dalam bidang keilmuan yang diemban dan juga guru harus trampil, serta kreatif menggunakan media atau sumber belajar pada saat menjelaskan konsep, prinsip dan prosedur penyelesaian masalah di kelas. Di samping itu guru harus mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif, menerapkan model pembelajaran agar siswa belajar aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan. Mampu membentuk karakter siswa yang gemar belajar, bersikap positif terhadap tugas belajarnya, berani mengemukakan ide-ide, dan mandiri dalam memecahkan masalah yang terdapat dalam materi pelajaran yang diberikan guru.

Sejalan dengan itu, berbagai penelitian sebelumnya mendukung bahwa kemampuan, sikap dan motivasi yang tinggi akan dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Diantaranya Angraeni dkk (2018) menemukan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng, namun temuan berbeda adalah Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Sumantri (2017) justru menemukan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Kemudian, Korompis dkk (2017) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Cabang Manado. Fenomena yang terjadi dilapangan serta adanya perbedaan penelitian menimbulkan banyak persepsi tentang kinerja guru. Untuk itu peneliti terdorong untuk melakukan studi tentang Pengaruh kemampuan & sikap terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel- variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory. Hipotesisi ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atautkah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri 4 variabel, yakni variabel bebas (independent) kemampuan dan sikap kerja, kemudian motivasi kerja (mediasi) sedangkan yang terikat (dependent) kinerja guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang di bagikan kepada guru Madrasah Aliyah Kabupaten Maros yang diklasifikasikan didasarkan pada jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut diuraikan hasil analisis deskriptif karakteristik responden. Dalam Tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari laki-laki sebanyak 71 orang atau 59,2% dan perempuan sebanyak 49 orang dengan persentase 40,8%. Sehingga dapat ditarik bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Laki-laki	71	59,2%
Perempuan	49	40,8%
Total	120	100,0%

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari usia antara 18 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 20 responden atau secara persentase 16,7%, antara 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 43 orang atau 35,8%, selanjutnya antara 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 42

orang atau 35,0%, dan 51 tahun ke atas sebanyak 12,5% atau 15 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kebanyakan responden berusia antara 31 sampai dengan 40 tahun.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
18 – 30 tahun	20	16,7%
31 – 40 tahun	43	35,8%
41 – 50 tahun	42	35,0%
≥ 51 tahun	15	12,5%
Total	120	100,0%

Dalam Tabel 3 dapat dilihat bahwa didalam penelitian ini yang menjadi responden meliputi guru yang masa bekerjanya dibawah 11 tahun sebanyak 68 orang atau 56,7%; masa kerja antara 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 45 orang atau 37,5%; dan responden yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 5,8%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dominasi responden yang memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu antara dibawah dari 10 tahun sebanyak 68 responden dengan persentase sebesar 56,7%.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<10 tahun	68	56,7%
11 – 20 tahun	45	37,5%
> 20 tahun	7	5,8%
Total	120	100,0%

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden yaitu berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang dengan persentase 0,8%; yang berpendidikan S1 sebanyak 105 orang atau 87,5%. Selanjutnya yang berpendidikan S2 sebanyak 14 orang atau sekitar 11,7% dan yang tidak ada responden yang berpendidikan SMA dan S3. Fenomena ini menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi yang berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 105 responden dengan tingkat persentase 87,5.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
SMA	0	0%
Diploma	1	0,8%
S1	105	87,5%
S2	14	11,7%
S3	0	0%
Total	120	100,0%

### **Pembahasan**

Pada pengujian validitas ini menggunakan bantuan Statistical Package for the Social Science (SPSS 16) untuk mengukur instrument pada kuesioner benar-benar menjalankan fungsi sebagaimana mestinya. Cara mengetahui item-item pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  table atau Sig (2-tailed/2 arah) dari masing-masing item pernyataan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun  $dk = n - 2$  ( $dk = 120 - 2 = 118$ ) dimana  $r_{table} = 0,179$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Berikut ini hasil pengujian validitas pada setiap item variabel yang di teliti:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Kemampuan (X1)	X1.1	0,718	0,179	Valid
	X1.2	0,764	0,179	Valid
	X1.3	0,612	0,179	Valid
	X1.4	0,711	0,179	Valid
	X1.5	0,638	0,179	Valid
	X1.6	0,677	0,179	Valid
	X1.7	0,426	0,179	Valid
Motivasi Kerja (Y1)	Y1.1	0,826	0,179	Valid
	Y1.2	0,732	0,179	Valid
	Y1.3	0,692	0,179	Valid
Kinerja Guru (Y2)	Y2.1	0,748	0,179	Valid
	Y2.2	0,686	0,179	Valid
	Y2.3	0,774	0,179	Valid
	Y2.4	0,818	0,179	Valid

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan yang digunakan baik dalam variabel independen (kemampuan dan sikap kerja) maupun variabel dependen (motivasi kerja dan kinerja guru) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,179. Hal ini berarti item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Pengujian reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas (cronbach's alpha) dan apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Berikut ini hasil pengujian reliabilitas pada tiap variabel yang diteliti:

**Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	reliabel $\geq 0,60$	Status
Kemampuan (X1)	0,737	0,60	Reliabel
Motivasi (Y1)	0,616	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y2)	0,747	0,60	Reliabel

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 1. Kemampuan (X1)

Untuk mengukur kemampuan sebagai indikator variabel yang di gunakan dalam penelitian, berdasarkan pendapat Kunandar (2008) kemampuan menunjukkan bagaimana guru memperlihatkan perilakunya selama interaksi dalam pembelajaran meliputi: Keterampilan membuka pelajaran (X1.1); Keterampilan menutup pelajaran (X1.2); Keterampilan menjelaskan (X1.3); Keterampilan mengelola kelas (X1.4); Keterampilan bertanya (X1.5); Keterampilan memberi penguatan (X1.6); Keterampilan memberi variasi (X1.7). Berikut gambaran hasil analisis deskriptif variabel kemampuan (X1) dapat digambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 7. Deskripsi Variabel Kemampuan**

Item	Alternatif Jawaban										Rata-Rata Skor
	1		2		3		4		5		
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	
X1.1	-	-	-	-	2	1,7	66	55,0	52	43,3	4,42
X1.2	-	-	-	-	3	2,5	70	58,3	47	39,2	4,37
X1.3	-	-	-	-	6	5,0	92	76,7	22	18,3	4,13
X1.4	-	-	-	-	3	2,5	84	70,0	33	27,5	4,25
X1.5	-	-	-	-	1	0,8	58	48,3	61	50,8	4,50
X1.6	-	-	-	-	1	0,8	67	55,8	52	43,3	4,42
X1.7	4	3,3	-	-	8	6,7	75	62,5	33	27,5	4,11
Rata-Rata Skor Variabel Kemampuan (X1)											4,31

Pada indikator “keterampilan bertanya” memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 4,50% dengan rincian jawaban responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau secara persentase sebanyak 0,8%; yang menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 48,3%; yang menjawab sangat setuju terdapat 61 orang dengan jumlah persentase sebanyak 50,8; dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sedangkan indikator “keterampilan memberi variasi” dinilai paling rendah oleh responden dengan nilai rata-rata skor jawaban 4,11%. Adapun skor jawaban responden meliputi : tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju, sebanyak 4 orang dengan persentase 3,3% menjawab sangat tidak setuju; 8 orang menjawab ragu-ragu; 75 orang responden menjawab setuju dan 33 orang menjawab sangat setuju.

## 2. Motivasi Kerja (Y1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator motivasi Kerja Guru berdasarkan Teori achievement Mc Clelland (1961) dalam Mishan (2014) yaitu kebutuhan untuk berprestasi (Y1.1), kebutuhan afiliasi (Y1.2), dan kebutuhan untuk mendapatkan jabatan (Y1.3). Berikut gambaran hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja (Y1) dapat digambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 8. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y1)**

Item	Alternatif Jawaban										Rata-Rata Skor
	1		2		3		4		5		
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	
Y1.1	-	-	-	-	10	8,3	72	60,0	38	31,7	4,23
Y1.2	-	-	-	-	1	0,8	61	50,8	58	48,3	4,48
Y1.3	-	-	-	-	6	5,0	87	72,5	27	22,5	4,18
Rata-Rata Skor Variabel Motivasi Kerja (Y1)											4,30

Pada indikator “kebutuhan afiliasi” memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 4,48% dengan rincian jawaban responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau secara persentase sebanyak 0,8%; yang menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 50,8%; yang menjawab sangat setuju terdapat 58 orang dengan jumlah persentase sebanyak 48,3; dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sedangkan indikator “kebutuhan untuk mendapatkan jabatan” dinilai paling rendah oleh responden dengan nilai rata-rata skor jawaban 4,18%. Adapun skor jawaban responden meliputi: tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, sebanyak 6 orang dengan persentase 5,0% menjawab ragu-ragu; 87 orang menjawab setuju; dan 27 orang responden menjawab sangat setuju.

## 3. Kinerja Guru (Y2)

Kinerja guru (Y2) adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melakukan suatu pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Indikator Kinerja menurut Basir (2015) yaitu persiapan pembelajaran (Y2.1), pelaksanaan pembelajaran (Y2.2), evaluasi pembelajaran (Y2.3), tindak lanjut (Y2.4). Berikut gambaran hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja (Y1) dapat digambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 9. Deskripsi Variabel Kinerja Aparat**

Item	Alternatif Jawaban										Rata-Rata Skor
	1		2		3		4		5		
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	
Y2.1	-	-	-	-	6	5,0	64	53,3	50	41,7	4,37
Y2.2	-	-	-	-	3	2,5	68	56,7	49	40,8	4,38
Y2.3	-	-	-	-	6	5,0	76	63,3	38	31,7	4,27
Y2.4	-	-	-	-	4	3,3	84	70,0	32	26,7	4,23
Rata-Rata Skor Variabel Kinerja Guru (Y2)											4,34

Pada indikator “pelaksanaan pembelajaran” memiliki nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi sebesar 4,38% dengan rincian jawaban responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau secara persentase sebanyak 2,5%; yang menjawab setuju sebanyak 68 orang atau 56,7%; yang menjawab sangat setuju terdapat 49 orang dengan jumlah persentase sebanyak 40,8; dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sedangkan indikator “tindak lanjut” dinilai paling rendah oleh responden dengan nilai rata-rata skor jawaban 4,23%. Adapun skor jawaban responden meliputi : tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 4 orang dengan persentase 3,3% menjawab ragu-ragu; 84 orang menjawab setuju; dan 32 orang responden menjawab sangat setuju.

#### 4. Persamaan Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil dari pengujian dengan metode analisis jalur menggunakan program SPSS, maka dihasilkan persamaan analisis jalur masing-masing sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Path Analysis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.283	1.323	-	.214	.831
KEMAMPUAN (X1)	.135	.059	.202	2.302	.023
MOTIVASI KERJA (Y1)	.430	.127	.319	3.380	.001

Berdasarkan dari data pada tabel 4.12, maka diperoleh persamaan dari analisis jalur sebagai berikut:

$$Y2 = 0,283 + 0,135X1 + 0,430Y1 + e$$

Dimana :

Y2 : Kinerja Guru

X1 : Kemampuan

Y1 : Motivasi Kerja

e : Standart Error

Uji ketepatan perkiraan (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen masing-masing persamaan jalur . Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

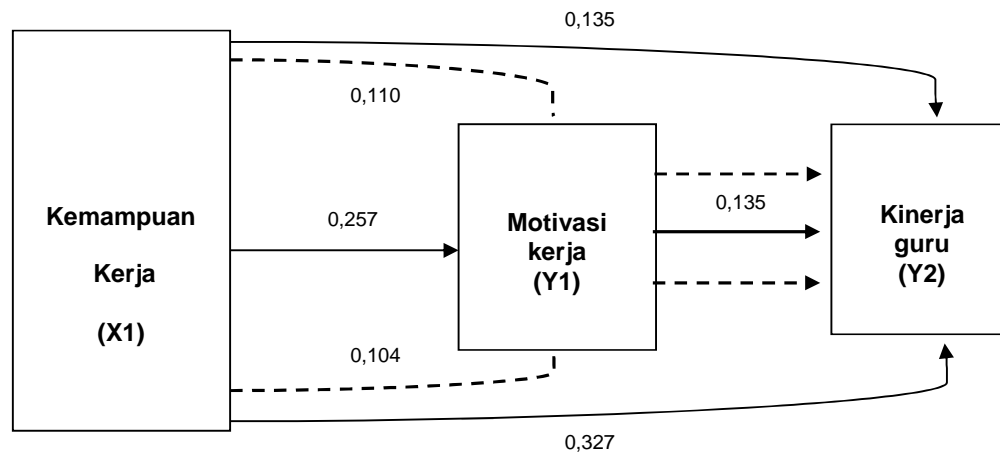
Keterangan	R Square	Adjusted R Square
Jalur 1 (Y1)	0,621	0,615
Jalur 2 (Y2)	0,608	0,598

Dari Tabel 11 untuk mencari total koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ke dua jalur tersebut dengan cara menghitung e1 pada persamaan jalur 1 yaitu  $(1 - R^2) = (1 - 0,621)^2 = 0,140$  dan menghitung e2 pada persamaan jalur 2 yaitu  $(1 - R^2) = (1 - 0,608)^2 = 0,154$ , selanjutnya nilai Total R<sup>2</sup> =  $1 - (e1 \times e2) = 1 - (0,140 \times 0,154) = 1 - 0,021 = 0,978$ . Hasil dari total R<sup>2</sup> pada persamaan 2 jalur yang digunakan yaitu 0,978 atau 97,8%. Hal ini menyatakan bahwa 97,8% variabel kemampuan, sikap kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 97,8% sedangkan sisanya sebesar 2,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk menguji pengaruh kemampuan dan sikap kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Madrasah Aliyah di kabupaten Maros, maka hasilnya dapat disimpulkan dalam tabel berikut:

Tabel 12. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Langsung (Direct)	Sig.	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)	Ket.
Jalur 1 X1 terhadap Y1 (H1)	0,257	0,000	-	Diterima
Jalur 2 X1 terhadap Y2 (H3) Y1 terhadap Y2 (H5)	0,135 0,430	0,023 0,001	-	Diterima Diterima
X1 terhadap Y2 melalui Y1 (H6)	-	-	(0,257 x 0,430) = 0,110	Diterima
X2 terhadap Y2 melalui Y1 (H7)	-	-	(0,243 x 0,430) = 0,104	Diterima

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 12 untuk menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, maka dibuatlah bagannya sebagai berikut:



Gambar 4.1. Analisa Uji Hipotesis

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dapat dilihat dari hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh kemampuan terhadap motivasi dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka diperoleh  $0,257 \times 0,430 = 0,110$ . Adapun Penentuan ttabel dengan menggunakan derajat kebebasan (df)  $n-k = 120-3 = 117$ , didapat ttabel = 1,980, akan tetapi signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Hitungan standar error dari koefisien indirect effect jalur pertama dari X1 terhadap Y2 melalui Y1 yaitu:

$$Sab = \sqrt{(0,340)^2 (0,035^2) + (0,257)^2 (0,127)^2 + (0,035)^2 (0,127)^2}$$

Maka nilai uji thitung diperoleh dengan :

$$t_{hitung} = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,257 \times 0,340}{0,035} = 2,495$$

dari perhitungan melalui sobel test ditemukan bahwa nilai thitung 2,495 lebih besar daripada ttabel 1,980. Artinya motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh secara signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan (X1) berpengaruh secara tidak langsung (indirect effect) terhadap kinerja guru (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros bernilai positif dan signifikan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- Pengaruh langsung kemampuan (X1) terhadap motivasi kerja (Y1), untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung kemampuan terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,257 dan bernilai positif. Adapun tingkat probabilitas signifikansinya (P-Value) = 0,000 < 0,050. Dengan demikian kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- Pengaruh langsung kemampuan (X1) terhadap kinerja guru (Y2), untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,135 dan bernilai positif. Adapun tingkat probabilitas signifikansinya (P-Value) = 0,023 < 0,050. Dengan demikian kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Pengaruh langsung motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,430 dan bernilai positif. Adapun tingkat probabilitas signifikansinya (P-Value) = 0,001 < 0,050. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Tilaar. 2004. Multikulturalisme tantangan-tantangan global. Masa Depan dalam Transformasi Pendidikan Nasional. Jakarta. Grasindo.
- Agus Sartono. 2010. Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Nunung Angreani, Baharuddin Dammar, Mattalatta Mattalatta. 2018. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Jurnal Mirai Management. Volume 3 No.1.
- Sumantri Bambang. 2017. Pengaruh kemampuan, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Balongpanggang. Jurnal Mitra Pendidikan Edisi September, Volume 1 No. 7.
- Korompis Robert C.Y., Victor P.K Lengkong, Mac Donald Walangitan. 2017. Pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Volume 5 No. 2.