

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang)

The Influence Of Ability And Motivation Toward Performance (A Study On The Teachers Of SMK Palapa Semarang)

ARUM WIBOWO SEKTI
TRI BODROASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email : arum@yahoo.com

***Abstract:** In achieving good performance in a company, people have a very strategic position for man know inputs that need to be taken out of the environment, how to get and capture these inputs using technology, able to manage and transform inputs into outputs which meet the public. Performance is often defined as the achievement of tasks, of which the performance is necessary to indicate the degree of success or failure of organization in achieving the organization's vision, mission, and goals, so to know the results that have been achieved in the framework of the process towards established goals. To achieve this leadership role to improve and provide motivation is very important. Therefore, this study aimed to analyze the influence of ability and motivation on teacher performance at SMK Palapa Semarang. The population in this study was the overall 45 people are teachers, and the entire population was sampled. The analytical tool used in this study was multiple linear regression. The results showed that based on hypothesis testing motivation and ability simultaneously had a significant effect on the teacher's performance of SMK Palapa Semarang. The magnitude influence of ability and motivation was 19.334 with a 3.219 or F table value $F_{count} = 19.334 > F_{table} 3.219$. Partially, motivation was the most dominant factor affecting the teacher's performance at SMK Palapa Semarang as motivation was enough to determine the tasks of the employee so optimize the performance, it needs motivation of the employer.*

***Keywords:** Performance, Abilities and Motivation*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Dalam pencapaian kinerja yang baik pada sebuah perusahaan, manusia mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengelola dan mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan ataupun

kegagalan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga dapat mengetahui hasil yang telah diraih dalam rangka proses kearah sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan hal tersebut peran pemimpin untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan motivasi sangat penting. Dalam penelitian ini akan menganalisa bagaimana pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja (studi pada guru SMK Palapa Semarang)

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Musafir (2007) berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor kemampuan paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibanding faktor motivasi dan secara simultan kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SMK Palapa Semarang adalah salah satu sekolah menengah yang menciptakan tenaga kerja di bidang kejuruan. Namun masih ditemukan guru datang terlambat masuk kelas, adanya sebagian guru yang tidak mengikuti upacara dan masih adanya sebagian guru yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Dari prasurvey oleh peneliti terhadap 45 orang guru pada SMK Palapa Semarang data yang berhasil dikumpulkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Hasil Prasurvey Terhadap Guru SMK Palapa Semarang
Data Ketidakhadiran, Pelanggaran Jam Kerja dan Kewajiban Pembuatan Administrasi Pengajaran
Periode Tahun Pelajaran 2010/2011 - 2011/2012

Periode	Tidak Hadir Tanpa Keterangan			Datang Terlambat / Meninggalkan Tugas Sebelum Waktunya			Tidak Melaksanakan Pembuatan Administrasi Pengajaran secara Lengkap		
	2010 / 2011	2011 / 2012	% Rata-rata	2010 / 2011	2011 / 2012	% Rata-rata	2010 / 2011	2011 / 2012	% Rata-rata
Semester Gasal	4	6	11,1	7	12	21,1	2	4	6,7
Semester Genap	5	6	12,2	6	8	17,7	3	6	10

Sumber : Data Sekunder Periode Tahun Pelajaran 2010/2011 – 2011/2012

Berdasar data tersebut terlihat bahwa masih ada sebagian guru yang belum melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini dimungkinkan karena kurangnya kemampuan guru tersebut, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik atau tidak adanya motivasi yang timbul dari dalam diri mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. sehingga peneliti bermaksud untuk menganalisa pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pada Guru SMK Palapa Semarang.

Perumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja pada Guru SMK Palapa Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Guru SMK Palapa Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pada Guru SMK Palapa Semarang ?

Tujuan Penelitian. Melalui penelitian ini tujuan umum yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa perilaku guru yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja di SMK Palapa Semarang.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga dapat mengetahui hasil yang telah diraih dalam rangka proses kearah sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Simamora (2004:339) Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan

yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut (Mathis & Jackson, 2006:378):

- a) Kuantitas dari hasil
- b) Kualitas dari hasil
- c) Ketetapan waktu output (komitmen)
- d) Kehadiran (disiplin)
- e) Kemampuan bekerja sama

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja didefinisikan sebagai 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).

Dimensi kinerja menurut Sedarmayanti adalah :

- a. Hasil Kerja
- b. Pekerja, proses atau organisasi
- c. Terbukti secara konkrit
- d. Dapat diukur
- e. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan

Kemampuan. Menurut Robbins, kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik Robbins (1998 : 46). dimensi kemampuan menurut Robbins adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental
 - a. Kecerdasan Numerik
 - b. Pemahaman Verbal
 - c. Penalaran induktif
 - d. Penalaran deduktif
 - e. Ingatan
2. Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa

- a. Faktor – faktor kekuatan; meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan
- b. Faktor – faktor keluwesan; meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis
- c. Faktor – faktor lain; meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina

Motivasi. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi. Motivasi dipandang sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi keseimbangan. Seseorang yang mempunyai motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik.

Beberapa teori tentang motivasi antara lain :

Perspektif kepuasan tentang motivasi:

a) *Hierarki Kebutuhan*

Abraham Maslow (Robbins, 2002 : 57) Maslow membuat hipotesis bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

b) *Teori ERG*

Teori ERG adalah teori yang menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan individu dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori yang saling melingkupi eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (Mangkunegara, 2008:98). Ketiga kategori itu adalah:

- 1) Existence needs, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik
- 2) Relatedness needs, adalah kebutuhan interpersonal
- 3) Growth need,. berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c) *Teori Dua-Faktor*

Hasil penelitian Herzberg menemukan dua kesimpulan pokok :

Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada. Kedua, ada serangkaian kondisi intrinsic, job content, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Perspektif proses tentang motivasi:

a) *Teori Ekspektasi*

Teori pengharapan (expectancy theory) menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung dari kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Oleh karena itu teori ini mengemukakan tiga variable, yaitu daya tarik, kaitan kinerja dengan penghargaan dan kaitan upaya dengan kinerja (Robbins, 2002;67)

b) *Teori Equity*

Menyatakan bahwa karyawan membandingkan apa yang mereka berikan ke dalam suatu situasi kerja (input) terhadap apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut (outcome) dan kemudian membandingkan rasa input-outcome dengan rasio input outcome rekan sejawat mereka jika mereka menganggap input-outcome mereka sama dengan orang lain, keadaan tersebut dianggap adil; artinya karyawan cenderung melihat diri mereka sendiri kurang diberi penghargaan, bila ketidakadilan terjadi, karyawan akan berusaha untuk melakukan koreksi (Robbins, 2002;64).

c) *Teori Goal - setting*

Teori penetapan-tujuan atas motivasi (goal-setting theory of motivation) teori ini menyatakan bahwa niat – yang dinyatakan

dengan tujuan – dapat menjadi sumber utama dari motivasi kerja. Kita dapat mengatakan dengan tingkat keyakinan tinggi, bahwa tujuan yang spesifik dapat meningkatkan kinerja dan bahwa tujuan yang sulit dicapai, bila diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan – tujuan yang mudah dicapai (Robbins, 2002:63).

Menurut Robbins (2002:55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. dimensi motivasi menurut Robbins adalah sebagai berikut :

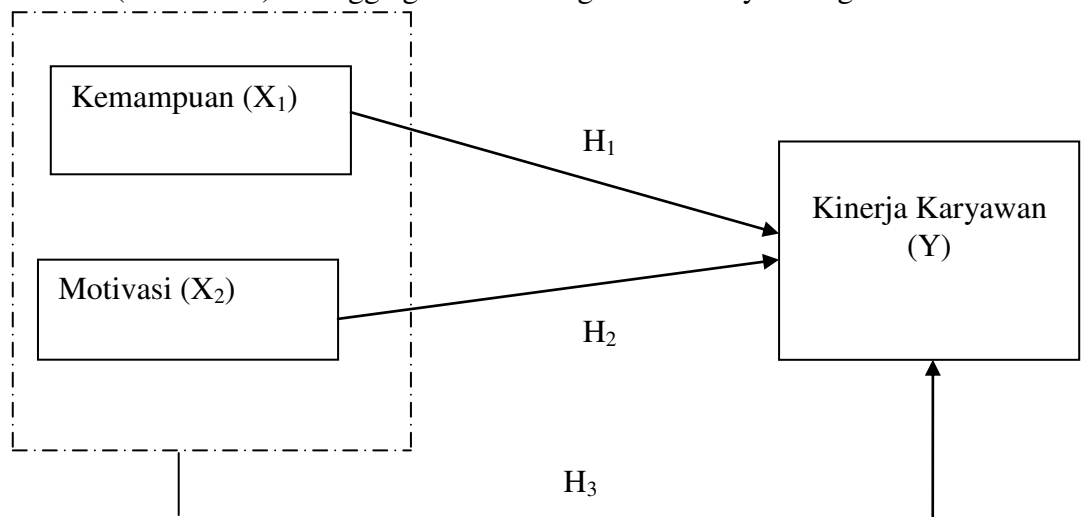
- a. Melakukan usaha yang lebih besar
- b. Dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan
- c. Dorongan memuaskan kebutuhan
- d. Dorongan melakukan aktivitas

Penelitian Terdahulu. Penelitian terdahulu yang terkait dengan kinerja antara lain penelitian yang dilakukan Musafir (2007) berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Propinsi Gorontalo, variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah propinsi Gorontalo. Faktor kemampuan paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibanding faktor motivasi, Secara simultan kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Hernowo Narmodo (2007) berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Faktor Disiplin paling besar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai dibanding factor motivasi. Secara simultan faktor motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri..

Penelitian serupa dilakukan oleh Nenny Anggraeni, Dosen manajemen produksi jurusan karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Dalam penelitiannya yang mengambil judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, variable kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Faktor motivasi paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dibanding faktor kemampuan. Secara simultan kemampuan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung

Kerangka Teoretis. Dalam penelitian ini teori yang digunakan mengacu pada Robbins (1998 : 187) sehingga gambar kerangka teoretisnya sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Teoretis Penelitian
 Sumber : Robbins (1998 : 187)

Hipotesis. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha₁ : Kemampuan (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) di SMK Palapa Semarang
- Ha₂ : Motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) di SMK Palapa Semarang
- Ha₃ : Kemampuan (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) di SMK Palapa Semarang

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu konsep atau variabel, (Indriantoro & Supomo, 2002: 69). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kinerja (Y).** Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan 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),.

Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Hasil Kerja
- b. Pekerja, proses atau organisasi
- c. Terbukti secara konkrit
- d. Dapat diukur
- e. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

2. **Kemampuan (X₁).** Kemampuan merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik Robbins (1998 : 46). Indikator kemampuan Intelektual adalah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan Numerik
- b. Pemahaman Verbal
- c. Penalaran induktif
- d. Penalaran deduktif
- e. Ingatan

Sedangkan Indikator kemampuan fisik adalah sebagai berikut:

- a. Faktor – faktor kekuatan; kekuatan dinamis yaitu kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang – ulang atau sinambung sepanjang kurun waktu tertentu

- b. Faktor – faktor keluwesan; keluwesan dinamis yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat
 - c. Faktor – faktor lain; koordinasi tubuh adalah kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan dan stamina yaitu kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu
3. **Motivasi (X₂).** Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Robbins (2002:55). Indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan usaha yang lebih besar
2. Dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan
3. Dorongan memuaskan kebutuhan
4. Dorongan melakukan aktivitas

Populasi dan Sampel. Pada penelitian ini populasinya adalah guru SMK Palapa Semarang yang berjumlah 45 orang, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini termasuk ke dalam penelitian studi populasi atau sensus, maka dalam penelitian ini tidak terdapat teknik pengambilan sampel.

Teknik Pengambilan Sample. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik pengambilan sampel karena seluruh populasi dijadikan sampel.

Jenis Data. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan subyek yaitu yaitu jenis data penelitian yang berupa kuesioner dari seseorang yang menjadi subyek penelitian dan data dokumenter berupa tabel – tabel, surat dan sejenisnya.

Sumber Data. Sumber-sumber data dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui pengamatan secara langsung atas objek penelitian di lapangan, (Indriantoro & Supomo, 2002: 145). Data ini diperoleh dari karyawan CV. Bintang Timur Semarang dan pihak-pihak yang berkepentingan serta dari responden melalui kuesioner.

- b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data ini diperoleh berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak.

Teknik Pengumpulan data. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yaitu dengan memberikan pertanyaan dan jawaban kepada responden dan dikemukakan secara tertulis, teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan, (Indriantoro & Supomo, 2002: 154).

Teknik Analisa Data. Dalam penelitian ini teknis analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut: (In Y toro & Supomo, 1999: 230)

$$= \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi

β_0 = Intercept atau konstan

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X1 = Koefisien untuk karakteristik individu

X2 = Koefisien untuk faktor-faktor pekerjaan

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

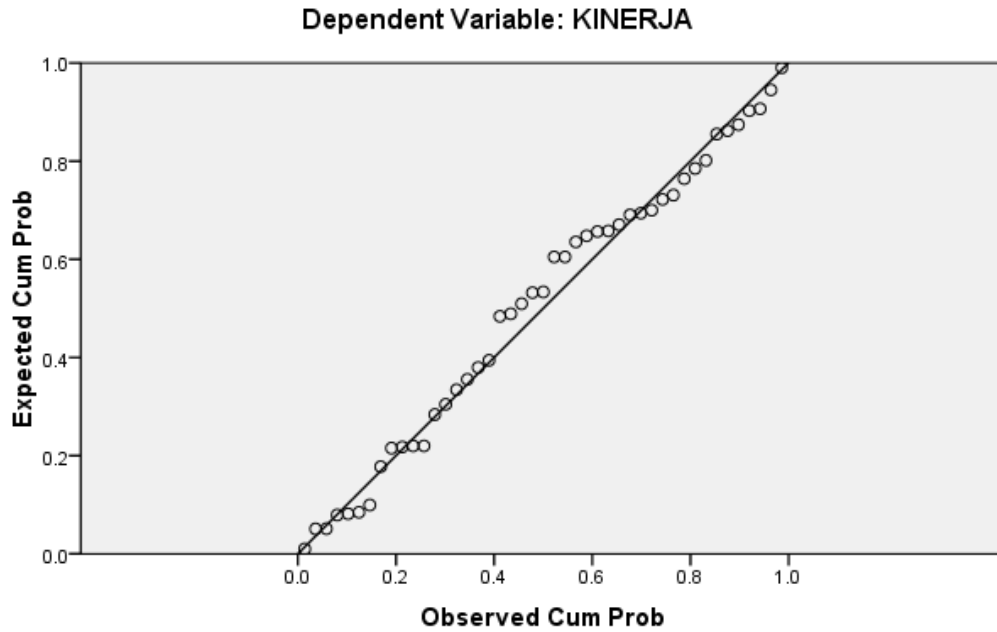
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 5.2
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas. Uji multikolinear bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Tabel 1
Uji Multikolinearitas

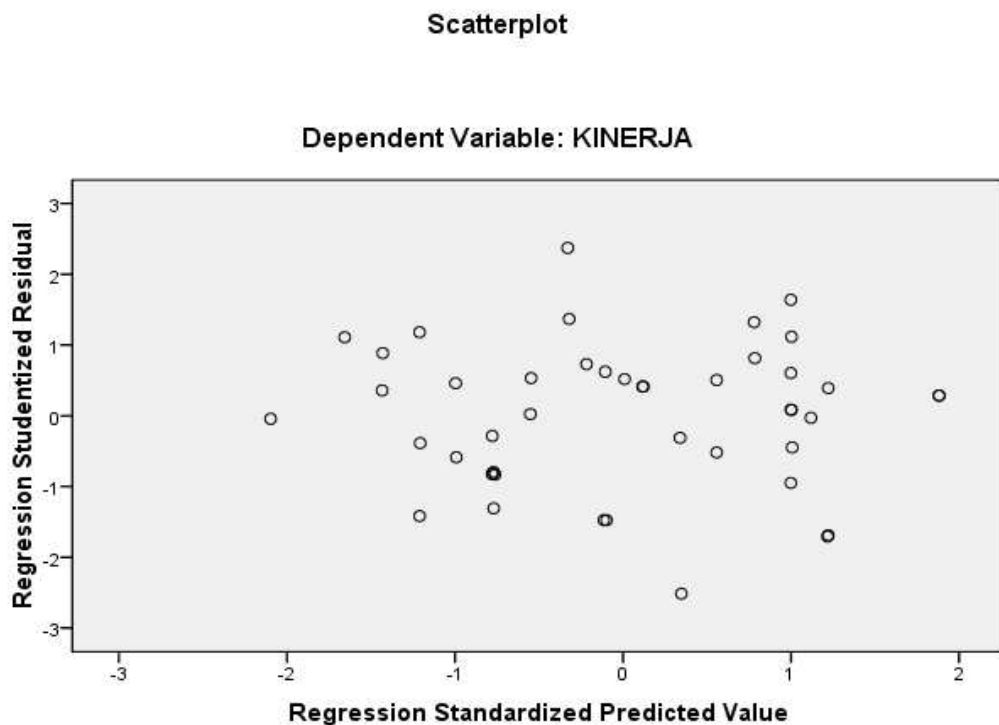
Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.493	2.638		2.082	.043		
	KEMAMPUAN	.207	.054	.503	3.814	.000	.712	1.405
	MOTIVASI	.406	.194	.276	2.095	.042	.712	1.405

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Hasil perhitungan diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 50 %. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 5.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan scatter plot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen (kinerja) dengan menggunakan data variabel independen yaitu (kemampuan dan motivasi) yang sudah diketahui besarnya. Adapun tabel rekapitulasi pengaruh Variabel X_1 , X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut :

Tabel 5.23
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.493	2.638		2.082	.043		
	KEMAMPUAN	.207	.054	.503	3.814	.000	.712	1.405
	MOTIVASI	.406	.194	.276	2.095	.042	.712	1.405

Sumber : Hasil Output SPSS 16.0, 2012

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,493 + 0,207 X_1 + 0,406 X_2$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 5,493 menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi maka kinerja bernilai positif
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,207 menyatakan bahwa jika kemampuan tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja akan meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,406 menyatakan bahwa jika motivasi tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja akan meningkat

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dan motivasi , dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan dan motivasi menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5.24
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.455	1.98228

Sumber : Hasil Output SPSS, 2012

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,455 atau 45,5 %. Hal ini berarti sebesar 45,5 % variasi dari kinerja guru dapat dijelaskan dari kedua variabel independen. Sedangkan sisanya dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti, misalnya disiplin kerja, kompensasi, program pengembangan, kondisi kerja, stress kerja, dan, komunikasi..

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan (X₁) terhadap Kinerja. Kemampuan (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Palapa Semarang. Diketahui dari uji t pengaruh variabel kemampuan menunjukkan hasil yang signifikan. Variabel kemampuan menunjukkan nilai $\beta = 0,207$, dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan kemampuan terhadap kinerja secara signifikan adalah positif. Menurut Robbins (1998 : 46-49), kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Untuk meningkatkan kemampuan intelektual di SMK Palapa dapat dilakukan dengan mengadakan *In House Training*, kegiatan diklat dan *workshop*, sinkronisasi kurikulum yang melibatkan unsur dunia industri ataupun kegiatan lain yang sejenis, sedangkan untuk meningkatkan kemampuan fisik dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan fisik secara rutin, seperti senam sehat bersama dan jalan sehat.

Apabila kemampuan meningkat maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Musafir (2007) yang mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Propinsi Gorontalo,

Pengaruh motivasi (X_2) terhadap Kinerja. Dari hasil perhitungan uji T, nilai motivasi ditunjukkan sebesar $\beta = 0,406$, dengan tingkat signifikansi 0,042 yang dapat diartikan bahwa motivasi mempunyai nilai positif dan signifikan dibanding dengan kemampuan. Menurut Robbins (2002:55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu, dengan memiliki motivasi yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki guru. Untuk meningkatkan motivasi guru di SMK Palapa Semarang dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa/ imbalan yang sebanding dengan kinerja guru, melaksanakan studi banding dan penghargaan bagi guru berprestasi.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 233). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nenny Anggraeni, Dosen manajemen produksi jurusan karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Dalam penelitiannya yang mengambil judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, didapat hasil bahwa kemampuan dan motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.

Pengaruh kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Kinerja. Kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Palapa Semarang. Diketahui dari uji F pengaruh variabel kemampuan dan motivasi menunjukkan hasil yang signifikan. Variabel kemampuan dan motivasi menunjukkan nilai $\beta = 19,334$ dengan tingkat signifikansi 0,043. Nilai ini menunjukkan kemampuan dan motivasi terhadap kinerja secara signifikan adalah positif.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau

perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

SIMPULAN

1. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru SMK Palapa Semarang. Artinya apabila kemampuan meningkat maka kinerja akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru SMK Palapa Semarang. Artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja guru akan meningkat.
3. Kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru SMK Palapa Semarang.

Saran. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini kemampuan ternyata berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hendaknya pemimpin dapat mengembangkan kemampuan guru, seperti halnya kemampuan Intelektual dan kemampuan fisik yang diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja guru SMK Palapa Semarang, serta perlu kebijakan yang mengakomodasi tentang peningkatan kemampuan guru baik kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual. Untuk meningkatkan kemampuan intelektual di SMK Palapa dapat dilakukan dengan mengadakan *In House Training*, kegiatan diklat dan *workshop*, sinkronisasi kurikulum yang melibatkan unsur dunia industri ataupun kegiatan lain yang sejenis, sedangkan untuk meningkatkan kemampuan fisik dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan fisik secara rutin, seperti senam sehat bersama dan jalan sehat.
2. Perlu adanya kebijakan tentang pemberian motivasi bagi guru SMK Palapa Semarang, misalnya seorang pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi dimana ia bekerja. Untuk meningkatkan motivasi guru di SMK Palapa Semarang dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa/ imbalan yang sebanding dengan kinerja guru, melaksanakan studi

banding dan penghargaan bagi guru berprestasi. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Efektifitas pemimpin akan nampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif.

3. Karena nilai koefisien determinasi pada penelitian ini kecil, maka untuk penelitian lebih lanjut, perlu diperluas dan diteliti lagi dengan jumlah sampel yang lebih banyak atau pada lokasi penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Neny. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung Jurnal ISSN 1412-565X
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, Moh. 2002 *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFEE
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFEE. Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Musafir (2010) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2 No 3. Agustus - Oktober 2007
- Narmodo, Hernowo dkk Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai badan kepegawaian Daerah kabupaten Wonogiri.
- Riana, Rati. 2005. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta : Asdi Mahastya
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi, Edisi V*. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Setiawan. 2005. *Metodologi Bisnis*. Semarang : Yayasan Widya Manggal Indonesia
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Triton, PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Oryza