
Volume 1 Issue 1 (2021), Page 65 - 80

Amkop Management Accounting Review (AMAR)

PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 4 SOPPENG

*The Influence of Intellectual Ability and Work Motivation on
Teacher Performance of SMK Negeri 4 Soppeng*

Yonatan Nurla^{1*}, Rofiqah Al Munawwarah², Heriyanti Mustafa³, Amar Sani⁴

¹ SMKS Kecamatan Lalabata, Soppeng

² Pendidikan Tarbiah, UIN Alauddin Makassar

^{3,4} Manajemen, STIE Amkop Makassar

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Kabupaten Soppeng. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 77 orang guru. Adapun metode yang digunakan dalam penentuan sampel ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa Kemampuan intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti semakin baik kemampuan intelektual yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti semakin baik kemampuan intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng.

Kata Kunci : Kemampuan Intelektual, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

The research aims to test and analyze the influence between intellectual ability and work motivation on teacher performance in SMK Negeri 4 Kabupaten Soppeng. The sample used in this study amounted to 77 teachers. The method used in determining this sample is by using a saturated sample. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis found that Kemampuan intellectual effect positively and significantly on the performance of teachers SMK Negeri 4 Soppeng. This means the better the intellectual ability of the teacher the better the performance of teachers SMK Negeri 4 Soppeng. Motivation of teacher work have positive and significant effect to teacher performance of SMK Negeri 4 Soppeng. This means the better the work motivation of the teacher the better the performance of teachers SMK Negeri 4 Soppeng. The intellectual ability and motivation of teacher work simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance of SMK Negeri 4 Soppeng. This means the better the intellectual ability and motivation of work owned by the teacher the better the performance of teachers SMK Negeri 4 Soppeng.

Keywords: Intellectual Capability, Work Motivation, Teacher Performance.

Copyright (c) 2021 Yonatan Nurla

✉ Corresponding author :

Email Address : yonatan@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia, karena dengan pendidikan manusia memperoleh pengetahuan, nilai, sikap serta keterampilan. Menyadari akan pentingnya pendidikan pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan tujuan Pendidikan nasional. Tujuan dapat dicapai melalui pendidikan, dimana pendidikan adalah faktor penentu dalam meningkatkan kualitas manusia seperti yang diungkapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 mengenai fungsi dan tujuan pendidikan, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pengertian guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sejalan dengan pendapat tersebut Rosyada (2007), menjelaskan tentang tugas guru adalah mengontrol stimulus dan lingkungan belajar agar perubahan mendekati tujuan yang diinginkan, dan guru pemberi hadiah atau hukuman pada siswa, yaitu hadiah diberikan kepada siswa yang dapat memberikan perubahan yang bermakna kearah yang lebih baik dari sebelumnya dan pemberi hukuman bagi siswa yang tidak dapat memberikan perubahan yang bermakna karena melakukan kesalahan. Berdasarkan hal tersebut bahwa tugas seorang guru sebagai pendidik mempunyai makna ganda yaitu guru harus membuat siswanya pintar dalam hal ilmu pengetahuan dan membimbing siswa agar berperilaku baik.

Terkait dengan hal tersebut, kenyataan selama ini pembelajaran belum memberikan bekal yang cukup kepada siswa untuk memasuki dunia kerja (Dedi Supriadi dalam Zuhriyah, 2015). Sebagaimana telah dikemukakan oleh Wardiman Djojonegoro dalam Zuhriyah (2015) tentang 12 perilaku guru yang salah dalam kegiatan pembelajaran diantaranya: guru tidak aktif membimbing dan mengawasi siswa pada saat kerja, guru tidak membuat lembar kerja, guru berada di sekolah hanya pada saat jam mengajar, guru tidak mendorong siswa belajar dari buku. Selanjutnya Siti Mariah dalam dalam Zuhriyah (2015) juga melaporkan bahwa guru dalam mengajar belum menggunakan media pembelajaran secara efektif, belum menguasai variasi metode mengajar, dan belum trampil memanfaatkan peralatan modern. Keadaan ini tentu kurang mendukung guru untuk mencapai kinerja optimal.

Fenomena tersebut juga sejalan dengan yang terjadi pada beberapa guru di SMK Negeri 4 Soppeng, yang menunjukkan ada kecenderungan kinerja guru yang kurang optimal, diantaranya beberapa guru kurang mampu merencanakan proses pembelajaran dengan maksimal, pelaksanaan proses pembelajaran masih rendah, beberapa guru belum optimal dalam penilaian hasil pembelajaran, serta beberapa guru juga terlihat belum menguasai bahan pelajarannya masing-masing.

Dari uraian diatas maka dapat dikaji sementara bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dapat 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 (Triwahyudianto, 2017). Menurut Sofo (1999) dan Robbins (2008), bahwa kemampuan intelektual akan menjadikan individu manusia mempunyai kompetensi untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanpa keraguan lagi untuk salah. Hasil studi Kak, *et al.*, dalam Rachman (2012), bahwa kemampuan intelektual menjadikan individu mempunyai kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan ciri. Itu diperoleh dari profesi layanan melalui pendidikan, dalam jabatan pelatihan dan pengalaman kerja serta standar hubungan antar pribadi dapat dicapai dengan hasil kerja yang tinggi.

Selain kemampuan intelektual, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja guru. Agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar. Memiliki skuad tenaga pengajar ideal adalah harapan stakeholders pendidikan di tanah air. Namun persoalannya, bagaimana caranya para guru memiliki skuad yang ideal, paling tidak dengan menitikberatkan dimensi motivasinya dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah salah satunya yaitu kinerja guru di sekolah.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kemampuan Intelektual

Menurut Sinungan (2003) Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Menurut As'ad, (2000) "Kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti *intelegensia, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Dari kutipan di atas diketahui bahwa kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Kemampuan adalah salah satu unsur yang membentuk kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Schumacher dalam Sinamo (2002), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu;

1. Keterampilannya
2. Kemampuannya
3. Etos kerjanya.

Kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keterampilannya

Ketrampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Ketrampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2. Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3. Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan .

Menurut Sinamo (2002), sebagai makhluk psikologikal (*psychological being*) manusia ditandai dengan kemampuan dalam enam hal;

1. Kemampuan berpikir persepsional-rasional.
2. Kemampuan berpikir kreatif-imajinatif,
3. Kemampuan berpikir kritikal-argumentatif.
4. Kemampuan memilih sejumlah pilihan yang tersedia.
5. Kemampuan berkehendak secara bebas.
6. Kemampuan untuk merasakan.

Sedangkan kemampuan sejati adalah kekuatan yang dapat mendorong terwujudnya sinergi kemampuan konstruktif seluruh potensi yang ada dalam diri manusia berupa kekuatan fisik, akal pikiran, jiwa, hati nurani (spiritualitas) dan etika sosial di lingkungannya untuk mewujudkan hasil karya terbaik dan bermanfaat. (Kepmenpan RI No. 25/2002:72)

Menurut Sinungan (2003:45) : kemampuan apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2008:56) kemampuan (*ability*) merujuk kepada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan intelektual Robbins (2001) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Demikian juga tes saringan masuk universitas yang populer seperti SAT ACT serta tes masuk pascasarjana dalam bisnis (GMAT), dalam ilmu hukum (LSAT). dalam kedokteran (MCAT). Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang memberi kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman [*comprehension*] verbal kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori).

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses, Tentu saja. IQ yang tinggi tidaklah merupakan prasyarat untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan di mana perilaku karyawan sangat rutin dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keleluasaan IQ yang tinggi bisa saja tidak hubungannya dengan kinerja. Bagaimanapun. suatu tinjauan ulang yang seksama telah terbukti memperlihatkan bahwa tes-tes yang menilai kemampuan verbal, numerik, dan perseptual merupakan peramal valid terhadap kemampuan pekerjaan pada semua tingkat pekerjaan. Jadi tes yang mengukur dimensi kecerdasan yang khusus merupakan alat peramal yang kuat dari kinerja.

Berikut indikator kemampuan intelektual menurut Robbins (2008):

1. Kecerdasan numerik

Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat

2. Pemahaman verbal
Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Kecepatan perseptual
Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif
Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif
Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
6. Visualisasi ruang
Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah
7. Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Motivasi Kerja

Menurut Supardi dan Anwar (2004) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Adapun menurut Wahjosumidjo (2003), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Menurut Hasibuan (2003) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2010), yaitu:

1. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Motivasi akan memicu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih keras. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya agar dapat memotivasi karyawan sehingga akan lebih mudah untuk organisasi menempatkan karyawan pada posisi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Walaupun memotivasi seorang pekerja adalah hal yang rumit, karena itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional.

Sedangkan menurut model kaitan imbalan dengan prestasi dalam Siagian (2008) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
2. Harga diri.
3. Harapan pribadi.

4. Kebutuhan.
5. Keinginan.
6. Kepuasan kerja.
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan.
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
3. Organisasi tempat bekerja.
4. Situasi lingkungan pada umumnya.
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Menurut Hasibuan (2009) menjelaskan beberapa asas motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan
Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi
Asas ini berarti mengkomunikasikan atau menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi. Dengan asas ini, maka motivasi kerja bawahan akan meningkat.
3. Asas Pengakuan
Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas Wewenang yang Didelegasikan
Maksud asas ini adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas serta melakukan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas Perhatian Timbal Balik
Asas motivasi ini memiliki arti memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita kepada mereka, memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Sudarwan Danim (2011) menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial.

1. Tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran.
2. Spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan.
3. Kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi.
4. Ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai.
5. Spirit untuk mengembangkan diri.
6. Aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif

Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2009) kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu . Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran (Rivai, 2004). Kinerja guru juga diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan (Mukhtar, 2003).

Menurut Sopiah (2008) kinerja individu dapat dipengaruhi oleh: 1) *Effort* atau usaha diwujudkan dalam bentuk motivasi; 2) *Ability* atau kemampuan diwujudkan dalam bentuk kompetensi; 3) Situasi lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau negatif. Situasi lingkungan yang memiliki dampak positif meliputi: dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai, dan lain-lain. Situasi lingkungan yang memiliki dampak negatif: meliputi suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja, dan lain-lain.

Menurut Castetter dalam Mulyasa (2007), mengemukakan bahwa ada empat kriteria kinerja yaitu antara lain:

1. Karakteristik individu.

Karakteristik individu yang memiliki kinerja tinggi memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi; memiliki tujuan yang realistis; memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Proses.

Penilaian proses merupakan penilaian yang menitikberatkan sasaran penilaian pada tingkat efektivitas suatu kegiatan dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Terkait dengan dunia pendidikan Penilaian proses menyangkut penilaian terhadap kegiatan guru, kegiatan siswa, pola interaksi guru-siswa dan keterlaksanaan proses belajar mengajar.

3. Hasil.

Penilaian hasil merupakan proses pemberian nilai terhadap hasil-hasil kerja yang dicapai seseorang dengan kriteria tertentu. Hal ini mengisyaratkan bahwa objek yang dinilainya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan dalam suatu organisasi.

4. Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil mencakup kebiasaan, motivasi, minat, dan bakat seseorang. pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas-tugasnya, kecerdasan dan keterampilan terkait dengan kemampuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, dan cekatan dalam menyelesaikan masalah.

Kinerja guru, perlu dilakukan penilaian yang mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses yang dimana terdiri atas:

1. Perencanaan proses pembelajaran,
2. Pelaksanaan proses pembelajaran,
3. Penilaian hasil pembelajaran,
4. Membimbing dan melatih peserta didik, dan
5. Melaksanakan tugas tambahan.

Dalam hal ini, seorang guru dapat dinilai kinerjanya disekolah berdasarkan bagaimana proses, pelaksanaan, penilaian, serta pembimbingan dalam pembelajaran di sekolah.

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah

ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Mangkupawira (2001), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Perbaikan kinerja;
2. Penyesuaian kompensasi;
3. Keputusan penetapan;
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
5. Perencanaan dan pengembangan karir;
6. Efisiensi proses penempatan staf;
7. Ketidakkuratan informasi;
8. Kesalahan rancangan pekerjaan;
9. Kesempatan kerja yang sama;
10. Tantangan-tantangan eksternal;
11. Umpan balik pada SDM.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Kabupaten Soppeng, olehnya itu penelitian merupakan Penelitian kausal komparatif (*causal-comparatif research*), dengan melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor penyebabnya. Dab berlokasi penelitian adalah pada SMK Negeri 4 Soppeng

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Soppeng dengan total jumlah guru sebanyak 77 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil dan mudah untuk dijangkau, sehingga peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel, sebagaimana Arikunto (2009) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data beserta keterangan yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, dilakukan dengan pengamatan oleh peneliti pada lokasi penelitian
2. Wawancara, dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden yaitu siswa SMK karya Teknik Watansoppeng dengan harapan untuk mendapatkan informasi tambahan untuk kelengkapan data yang diperoleh melalui kuesioner.
3. Dokumentasi, dilakukan terhadap arsip yang berhubungan dengan teori.
4. Kuesioner, dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan kepada responden yaitu siswa SMK karya Teknik Watansoppeng untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Kriteria yang digunakan untuk dinyatakan valid ada beberapa cara antara lain

koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis dibandingkan dengan dengan harga koefisien korelasi alpha dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jika nilai r hitung $> 0,30$ maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Kemudian, Uji reliabilitas yang digunakan adalah koefisien internal alpha, dimana reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan metode Cronbach's Alpha menggunakan SPSS. Kriteria uji jika nilai alpha $>$ nilai r tabel dengan signifikansi 5% dinyatakan butir-butir instrumen reliable..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian.

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur seberapa tepat alat ukur yang digunakan untuk melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas pada instrument ini menggunakan bantuan program SPSS. Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument pembentuk variabel memiliki korelasi dengan skor masing-masing variabel $> 0,3$

Tabel 1
Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Kemampuan Intelektual

No. Item	r hitung	R hitung $> 0,3$	Kesimpulan
X1.1	0,833	0,3	Valid
X1.2	0,795	0,3	Valid
X1.3	0,841	0,3	Valid
X1.4	0,846	0,3	Valid
X1.5	0,810	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengetahui mengukur persepsi responden tentang variabel kemampuan intelektual dinyatakan valid untuk digunakan dikarenakan semua item pernyataan r -hitungnya lebih besar dari 0,3.

Tabel 2
Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja

No. Item	r hitung	R hitung $> 0,3$	Kesimpulan
X2.1	0,834	0,3	Valid
X2.2	0,788	0,3	Valid
X2.3	0,832	0,3	Valid
X2.4	0,856	0,3	Valid
X2.5	0,824	0,3	Valid
X2.6	0,886	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengetahui mengukur persepsi responden tentang variabel motivasi kerja guru dinyatakan valid untuk digunakan dikarenakan semua item pernyataan r -hitungnya lebih besar dari 0,3.

Tabel 3
Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Kinerja Guru

No. Item	r hitung	R hitung > 0,3	Kesimpulan
Y1	0,831	0,3	Valid
Y2	0,832	0,3	Valid
Y3	0,852	0,3	Valid
Y4	0,853	0,3	Valid
Y5	0,845	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengetahui mengukur persepsi responden tentang variabel kinerja guru dinyatakan valid untuk digunakan dikarenakan semua item pernyataan r-hitungnya lebih besar dari 0,3.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai dalam *Cronbach's Alpha* memiliki koefisien > 0,6. Berikut ini uraikan hasil uji reliabilitas pada variabel kemampuan intelektual, motivasi kerja, dan kinerja guru

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kemampuan Intelektual	0,882	Reliabel
Motivasi Kerja	0,914	Reliabel
Kinerja Guru	0,897	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel dan memiliki keandalan untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng, dikarenakan nilai *cronbach's alpha* masing-masing lebih besar dari 0,6.

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis dan berdasarkan hasil perhitungan pada tiap-tiap hipotesis diperoleh tabulasi seperti dalam Tabel berikut:

Tabel 6
Uji Pengaruh Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.394	1.122		.351	.726
Kemampuan Intelektual	.601	.105	.565	5.722	.000
Motivasi Kerja	.323	.085	.376	3.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel kemampuan intelektual yaitu sebesar 5,722 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,992 ($df=77-3=74$) pada signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,722 > 1,992$) dengan signifikan ($\alpha < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif yaitu Kemampuan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng, dan terbukti dengan taraf signifikansi 5%.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 3,806 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,992 ($df=77-3=74$) pada signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,806 > 1,992$) dengan signifikan ($\alpha < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif yaitu Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng, dan terbukti dengan taraf signifikansi 5%.

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis ketiga (H3) yaitu pengaruh simultan yang digunakan untuk mengetahui apakah Kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hasil perhitungan diuraikan dalam Tabel berikut:

Tabel 7
Uji Pengaruh Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	650.282	2	325.141	182.919	.000 ^a
	Residual	131.536	74	1.778		
	Total	781.818	76			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Untuk pengujian hipotesis ketiga (H3), berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 182,919 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 3,12 pada signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel ($182,919 > 3,12$) dengan signifikan ($\alpha < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif yaitu Kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng, dan terbukti dengan taraf signifikansi 5%.

Fungsi determinasi adalah persamaan regresi dengan satu variabel terikat yang mempresentasikan keanggotaan dalam suatu kelompok. Jika semakin tinggi R^2 maka semakin

baiklah prediksi tentang keanggotaan dalam kelompok. Hasil analisis diuraikan dalam Tabel berikut:

Tabel 8
Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.827	1.333

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Intelektual

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,912 yang nilainya semakin mendekati angka 1 yang berarti bahwa hubungan antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang sangat tinggi sebesar 91,2%. Selanjutnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,827 atau sebesar 82,7% menyatakan bahwa 82,7% kinerja guru dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara bersama-sama, sedangkan sebanyak 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model kedua variabel bebas tersebut, misalnya faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi guru.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dan secara parsial. Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan hasil seperti dalam Tabel berikut:

Tabel 9
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.394	1.122		.351	.726
	Kemampuan Intelektual	.601	.105	.565	5.722	.000
	Motivasi Kerja	.323	.085	.376	3.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dengan demikian didapatkan persamaan akhir Kinerja Guru (Y) = 0,394 + 0,601X1 + 0,323X2

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,394 yang bermakna bahwa jika kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru sama dengan nol maka kinerja guru adalah sebesar 0,394.

2. Kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng dengan koefisien regresi sebesar 0,601 yang berarti semakin tinggi kemampuan intelektual maka kinerja guru akan naik dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng dengan koefisien regresi sebesar 0,323 yang berarti semakin tinggi kemampuan intelektual maka kinerja guru akan naik dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti semakin baik kemampuan intelektual yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng, demikian halnya sebaliknya semakin tidak baik kemampuan intelektual yang dimiliki guru maka semakin tidak baik pula kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng.

Kemampuan intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng, hal ini dikarenakan apabila guru mempunyai kemampuan intelektual yang baik seperti memiliki kecerdasan, pemahaman verbal, kemampuan penalaran deduktif, kemampuan penalaran induktif, dan kemampuan mengingat, maka pekerjaannya akan lebih terkondisikan sehingga kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng pun akan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widodo dan Yuliana (2006) bahwa kemampuan intelektual guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Kemudian, Susanto (2016) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan intelektual terhadap kinerja, dan variabel yang paling mempengaruhi kinerja dari beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu adalah kemampuan intelektual. Triwahyudianto (2017) juga menunjukkan kemampuan intelektual mempengaruhi kinerja dan yang paling memiliki hubungan dominan adalah kemampuan intelektual.

Profesi guru adalah profesi intelektual yang mencakup mengajar, melatih, membimbing, membaca, meneliti dan menulis. Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan seseorang sehingga ia akan lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan selama bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga dengan kemampuan intelektualnya seorang guru akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran (Widodo dan Yuliana, 2006).

Dengan kemampuan intelektual guru yang baik akan dapat menciptakan suatu proses belajar mengajar yang efektif, karena dengan kemampuan intelektualnya, selain mempunyai kedalaman materi yang diajarkan juga mempunyai wawasan yang lebih luas tentang dunia di sekitarnya. Siswa akan merasa senang mengikuti apa yang diajarkan karena guru dianggap mampu mentransfer pengatahuannya dengan baik. Menurut Suparno (2003), sikap seorang intelektual yaitu terus belajar, berfikir rasional, kritis dan bebas, mengembangkan angan-angan (cita-cita), aktif mencari, kreatif dan inisiatif, berani bertindak dan bertanggungjawab, pembela kebenaran dan keadilan.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti

semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng, demikian halnya sebaliknya semakin tidak baik motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin tidak baik pula kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng.

Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng, hal ini dikarenakan apabila guru mempunyai motivasi kerja yang baik seperti tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran, Spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan, Kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi, Ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai, Spirit untuk mengembangkan diri, dan aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif, maka pekerjaannya akan lebih terkondisikan sehingga kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng pun akan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Triwahyudianto (2017) menunjukkan motivasi mempengaruhi kinerja. Kemudian, Amboyo, *et al.*, (2015) juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. MC Clelland (dalam Danim, 2004; 32-34) mengungkapkan ada tiga pembentuk motivasi kerja yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan kekuasaan. Olehnya itu jika motivasi dengan tiga indikatornya itu meningkat maka berdampak positif bagi peningkatan kinerja guru.

Guru yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi kurikulum dan silabus yang berlaku disekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru di SMK Negeri 4 Soppeng memandang penting motivasi kerja sebagai pendorong dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru demi mencapai kinerjanya dan mencapai apa yang menjadi tujuan sekolah ini.

Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti semakin baik kemampuan intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng, demikian halnya sebaliknya semakin tidak baik kemampuan intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin tidak baik pula kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng.

Berdasarkan hasil analisis juga ditemukan nilai koefisien R sebesar 0,912 yang nilainya semakin mendekati angka 1 yang berarti bahwa hubungan antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang sangat tinggi sebesar 91,2%. Selanjutnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,827 atau sebesar 82,7% menyatakan bahwa 82,7% kinerja guru dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara bersama-sama, sedangkan sebanyak 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model kedua variabel bebas tersebut, misalnya faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi guru.

Adapun menyangkut kinerja guru secara teoritis bersumber dari Byars and Rue (2008) setelah dioperasionalkan memberikan pemahaman yaitu kinerja guru adalah kesuksesan guru didalam melaksanakan pekerjaannya. Olehnya itu kinerja guru dapat diukur melalui ciri seperti usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dengan demikian, tinggi rendahnya

kinerja guru dapat 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 (Triwahyudianto, 2017). Kemudian, agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar.

KESIMPULAN

Kemampuan intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti semakin baik kemampuan intelektual yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng. Hal ini berarti semakin baik kemampuan intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin baik kinerja guru SMK Negeri 4 Soppeng

DAFTAR PUSTAKA

- Amboyo, A. F., A.W. Syafar., dan B. Hasanuddin. 2015. Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-laki Dan Perempuan Pada Smk Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan). *Katalogis*, 3(10).
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Moh., 2000. *Psikologi Industri*. Edisi keempat, Liberty Yogyakarta.
- Byars, Loyd L., and Leslie W. Rue. 2008. *Human Resources Management*, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, EDC. Jakarta.
- Danim, sudarwan. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, H. Malayu SP., 2003. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategik Cet.1 Ed.2. Bogor: Penerbit Galih Indonesia.
- Mukhtar, 2003, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: CV. Misaka.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Rachman, M. M. (2012). Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan Internal Locus Of Control terhadap Kompetensi dan Kinerja Dosen (Studi Prodi Manajemen Terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA) | Journal of Economics and Business Airlangga*, 22(1).
- Robbins, Sthepen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Terjemahan Tim Indeks. Jakarta
- Robbins, Sthepen P. 2008. *Perilaku Organisasi. Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Sembilan. Jilid II. Terjemahan Tim Indeks. PT. Indeks. Jakarta.
- Rosyada, Dede. 2008. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Gaung Persada.

- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Sinamo, 2002. *Budaya Kerja Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*. www.damandiri.or.id
- Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : UII Press.
- Suparno, Paul. 2003. *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Susanto, A. (2016). Peranan Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Dosen dan pengaruhnya terhadap Peningkatan Kesejahteraan Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kontigensi*, 3(1), 1-11.
- Triwahyudianto, T. (2017). Analisis Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar*, 1(1), 89-100.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Galia Indonesia
- Widodo, J., dan Yuliana, Eka. 2006. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di SMK Bisnis dan Manajemen*. Tesis. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Zuhriyah, S. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Smk Negeri Kelompok Pariwisata Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *LITERASI (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, 6(2), 203-215.