

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA  
GURU MELALUI MOTIVASI KERJA DI MADRASAH ALIYAH  
KABUPATEN MAROS**

***The Effect of Ability And Attitude on Teacher Performance  
Through Work Motivation in Madrasah Aliyah District Maros***

**Muhammad Hatta**

*Madrasah Aliyah Kab. Maros*

Email: [hattamuhammad97@yahoo.co.id](mailto:hattamuhammad97@yahoo.co.id)

**Hasmin Tamsah**

*STIE Nobel Indonesia*

Email: [hasmintamsah@gmail.com](mailto:hasmintamsah@gmail.com)

**Gunawan Bata Ilyas**

*Manajemen, PPs STIE Amkop*

Email: [fadelgun@stieamkop.ac.id](mailto:fadelgun@stieamkop.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap guru pada Madrasah Aliah di Kabupaten Maros dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh langsung bernilai positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Aliah di Kabupaten Maros. Sikap kerja memiliki pengaruh secara langsung yang bernilai positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Aliah di Kabupaten Maros. Kemampuan memiliki pengaruh secara langsung bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada Madrasah Aliah di Kabupaten Maros. Sikap kerja memiliki pengaruh secara langsung yang berniali positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliah di Kabupaten Maros. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliah di Kabupaten Maros. Kemampuan memiliki pengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru pada Madrasah Aliah di Kabupaten Maros. Sikap kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kemampuan guru pada Madrasah Aliah di Kabupaten Maros.

Kata Kunci : Kemampuan, Sikap Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

### **ABSTRACT**

*This study uses a method with a quantitative approach. The study was conducted on teachers in Aliah Madrasas in Maros Regency with a sample of 120 respondents. The data analysis techniques used are path analysis techniques. The results of the study show that the ability variable has a positive and significant direct effect on teacher work motivation in Aliah Madrasas in Maros Regency. The work attitude has a direct influence that has a positive and significant value on teacher work motivation in Aliah Madrasas in Maros Regency. The ability to have a direct and positive and significant influence on the performance of Teachers in Aliah Madrasas in Maros Regency. The work attitude has a direct and positive influence that directly and significantly affects the performance of teachers in Islamic Madrasas in Maros Regency. Work motivation has a direct influence that has a positive and significant value on teacher performance in Aliah Madrasas in Maros Regency. Ability has a positive and significant indirect effect on teacher performance through teacher work motivation in Aliah Madrasas in Maros Regency. Work attitudes have a positive and significant indirect effect on teacher performance through the ability of teachers in Aliah Madrasah in Maros Regency.*

**Keywords:** Ability, Work Attitude, Work Motivation, Teacher Performance

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai kemajuan diberbagai aspek kehidupan meliputi aspek sosial, politik, ekonomi, budaya, pertahanan dan keamanan. Oleh karena itu, pendidikan merupakan landasan yang kokoh dalam mencapai kemajuan suatu negara, lebih penting lagi karena sebagai bekal dalam rangka menghadapi era global yang sangat kompetitif antara negara-negara lain. Tilaar (2004) menyatakan, dalam rangka membangun masyarakat Indonesia yang berkualitas tentu mengalami banyak tantangan dan hambatan baik dari dalam (tantangan internal) maupun dari luar (tantangan eksternal/global).

Tantangan *Intern* yang sering dihadapi oleh guru di Madrasah Aliyah (MA) adalah masih kurangnya profesionalisme guru, hal ini berakibat adanya kecurigaan bahwa profesi guru mencerminkan kualitas guru masih rendah. Kinerja guru terkait

dengan sikap profesional, dan kemampuan mengajar melalui motivasi kerja. Akan tetapi kenyataannya, meskipun kinerja guru yang tinggi tetapi disisi lain kualitas pekerjaannya masih rendah, karena guru mengajar hanya berdasarkan jumlah jam mengajar yang ditargetkan secara memadai, dalam hal kualitas pengajaran yang tidak diukur oleh standar evaluasi obyektif, dikarenakan guru adalah pendidik profesional tidak sebatas meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Sartono (2008), pada saat ini masalah mengenai mutu pendidikan merupakan masalah yang selalu menjadi perhatian utama. Masalah rendahnya mutu pendidikan selalu dikaitkan dari segi *input*, *process*, *output*, serta *outcome's*.

Selain itu, kemampuan seseorang juga dipengaruhi oleh pemahaman tentang jenis pekerjaan dan keterampilan, olehnya itu sangat penting untuk meningkatkan kemampuan guru dibidang ilmiah sehingga seorang guru dapat menjadi lebih terampil, dan kreatif dalam menggunakan sumber daya media atau belajar ketika menjelaskan konsep, prinsip dan prosedur didalam kelas. Selanjutnya, seorang guru harus mampu membuat suasana belajar yang kondusif, menggunakan model pembelajaran untuk memungkinkan siswa belajar secara aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Mampu membentuk karakter siswa yang gemar belajar, bersikap positif tentang tugas belajar mereka, berani mengungkapkan ide, gagasan, dan mandiri dalam menyelesaikan masalah yang ditemukan dalam materi pembelajaran dari seorang guru.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kemampuan Guru**

Kemampuan menurut Kunandar (2008) adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Broker dan Stone dalam Mulyasa (2008) memberikan pengertian kemampuan guru adalah sebagai gambaran kualitatif mengenai hakikat dari perilaku guru yang penuh arti. Dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata "mampu" yang berarti kuasa, sanggup melakukan, atau dapat (Hoetomo, 2005).

Menurut Kunandar (2008) kemampuan yang harus ada pada setiap guru selama berinteraksi didalam memberikan pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan membuka pelajaran, yaitu kegiatan guru untuk menciptakan suasana yang menjadikan siswa siap mental sekaligus menimbulkan perhatian siswa yang terpusat pada hal-hal yang akan dipelajari.
2. Keterampilan menutup pelajaran, yaitu kegiatan guru untuk mengakhiri proses pembelajaran.
3. Keterampilan menjelaskan, adalah kemampuan untuk penyajian materi pembelajaran secara sistematis.
4. Keterampilan *manage* kelas, yaitu kegiatan seorang guru dalam menciptakan susana belajar yang kondusif.
5. Keterampilan bertanya, adalah usaha guru untuk mengoptimalkan kemampuan menjelaskan melalui pemberian pertanyaan kepada siswa.
6. Keterampilan memberi penguatan, yaitu suatu respon positif yang diberikan guru kepada siswa yang melakukan perbuatan baik atau kurang baik.
7. Keterampilan memberi variasi, yaitu usaha guru untuk menghilangkan kebosanan siswa dalam menerima pelajaran melalui variasi gaya guru mengajar dan komunikasi nonverbal (suara, mimik, kontak mata dan semangat).

### **Sikap Kerja**

Sikap merupakan konseps yang memiliki sifat abstrak mengenai pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif maupun sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu terdiri atas penilaian, pengetahuan, perasaan dan perubahan sikap.

Pengertian sikap yang dikemukakan oleh Mar'at (2000) adalah tingkatan afeksi (perasaan), baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek psikologi. Selanjutnya menurut Syamsudin (2009) sikap adalah

tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan ditampilkan dalam interaksinya dengan lingkungan sosial. Interaksi tersebut terdapat proses saling mempengaruhi, saling merespon, dan saling menyesuaikan diri didalam lingkungan sosial. Menurut Robbins (2008) terdapat 3 (tiga) indikator yang mempengaruhi sikap kerja, meliputi :

1. Kognitif,
2. Afektif,
3. Perilaku.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Hasibuan (2009) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Winardi (2011) merumuskan “motivasi adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi demi mencapai tujuan-tujuan keorganisasian dengan kemampuan yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Adapun menurut Siagian (2013), bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi agar tercapai tujuannya.

Radig (1998), Soegiri (2004) dalam Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Keterkaitan anatar motivasi, gairah kerja dan hasil maksimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk dorongan dapat dilihat diantaranya dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Mc Clelland dalam Mishan (2014) motivasi kerja seorang guru mempunyai beberapa indikator yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan afiliasi

3. Kebutuhan untuk mendapatkan jabatan

### **Kinerja Guru**

Menurut Winardi (2011), kinerja atau produktifitas adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain kinerja adalah jumlah yang dihasilkan oleh setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya kinerja pegawai menurut *Mathis & Jackson* (2006) mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain: kuantitas *output*, kualitas *output*, sikap kooperatif, jangka waktu serta kehadiran di tempat kerja. Menurut Prawirasentono (2008): "*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara resmi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika". Dessler (2007) menyatakan definisi kinerja hampir mirip dengan prestasi kerja adalah perbandingan hasil kerja secara aktual dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya kinerja lebih spesifik pada hasil kerja.

Basir (2008) menyebutkan bahwa terdapat 4 (empat) Indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Persiapan pembelajaran,
2. Pelaksanaan pembelajaran
3. Evaluasi pembelajaran
4. Tindak lanjut

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Dalam penelitian ini terdiri 4 variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) kemampuan (X1) dan sikap kerja (X2), kemudian motivasi kerja (Y1) sebagai variabel mediasi sedangkan yang terikat (*dependent*) kinerja guru (Y2). Adapun

penelitian ini dilakukan di seluruh Madrasah Aliah Kabupaten Maros. Selama 2 bulan yang di mulai bulan Juli sampai dengan bulan agustus 2018 dengan jumlah populasi 120 guru yang diperoleh dari 3 (tiga) sekolah Madrasah Aliah di Kabupaten Maros yaitu Madrasah Aliah Swasta Darul Istiqamah, Madrasah Aliah Swasta DDI Cambalagi, dan Madrasah Aliah Da'ru'l Salam. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan responden

Metode pengumpulan datanya menggunakan angket, observasi dan dokumentasi sedangkan teknik pengolahan data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Adapun pengujian hipotesis digunakan analisis jalur (*path analysis*) yang dimana hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan jalur dalam penelitian ini adalah:

1.  $Y_1 = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e$
2.  $Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_1 Y_1 + e$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Persamaan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 1

Hasil Uji *Path Analysis* 1

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.325	.961		-.338	.736
	KEMAMPUAN (X1)	.257	.035	.517	7.251	.000
	SIKAP KERJA (X2)	.243	.048	.359	5.034	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Y1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan dari data pada tabel 1, maka diperoleh persamaan dari analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = -0,325 + 0,257X_1 + 0,243X_2 + e$$

Dimana :

Y 1 : Motivasi Kerja

X1 : Kemampuan

X2 : Sikap Kerja

e : Standart Error

$\alpha_0 = -0,325$  : Apabila kemampuan dan sikap kerja = 0 maka akan menurunkan nilai motivasi sebesar 0,325.

$\alpha_1 = 0,257$  : koefisien kemampuan (X1) sebesar 0,257; menyatakan setiap terjadi kenaikan 1% kemampuan (X1), maka akan menaikkan motivasi kerja (Y1) sebesar 0,257 poin, dengan syarat variabel lainnya tetap konstan.

$\alpha_2 = 0,243$  : koefisien sikap kerja (X2), sebesar 0,243; menyatakan setiap terjadi kenaikan 1% tingkat sikap kerja (X2), maka akan menaikkan motivasi kerja (Y1) sebesar 0,243 poin, dengan syarat variabel lainnya tetap konstan.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Path Analysis 2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.283	1.323		.214	.831
	KEMAMPUAN (X1)	.135	.059	.202	2.302	.023
	SIKAP KERJA	.327	.073	.360	4.473	.000

(X2)					
MOTIVASI	.430	.127	.319	3.380	.001
KERJA (Y1)					

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y2)

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan dari data pada table 2, maka diperoleh persamaan dari analisis jalur sebagai berikut:

$$Y2 = 0,283 + 0,135X1 + 0,327X2 + 0,430Y1 + e$$

Dimana :

Y2 : Kinerja Pegawai

X1 : Kemampuan

X2 : Sikap Kerja

Y1 : Motivasi Kerja

$\beta_0 = 0,283$  : Apabila kemampuan, sikap kerja dan motivasi kerja = 0 maka akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,283.

$\beta_1 = 0,135$  : Koefisien kemampuan (X1) sebesar 0,135; menyatakan setiap terjadi kenaikan 1% kemampuan (X1), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,135 poin, dengan syarat variabel lainnya tetap konstan.

$\beta_2 = 0,327$  : Koefisien sikap kerja (X2), sebesar 0,327; menyatakan setiap terjadi kenaikan 1% tingkat sikap kerja (X2), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,327 poin, dengan syarat variabel lainnya tetap konstan.

$\beta_1 Y_1 = 0,430$  : Koefisien motivasi kerja (Y1), sebesar 0,430; menyatakan setiap terjadi kenaikan 1% tingkat motivasi kerja (Y1), maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,430 poin, dengan syarat variabel lainnya tetap konstan.

### Pengujian Koefisien Determinasi dengan R<sup>2</sup>

**Tabel 3**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 3 untuk mencari total koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ke dua jalur tersebut dengan cara :

- 1) Menghitung e1 pada persamaan jalur 1.

$$(1-R^2) = (1 - 0,621)^2 = 0,140$$

- 2) Menghitung e2 pada persamaan jalur 2

$$(1-R^2) = (1 - 0,608)^2 = 0,154$$

- 3) Total R<sup>2</sup> = 1 - (e1 x e2) = 1 - (0,140 x 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 pegawai sebesar 97,8% sedangkan sisanya sebesar 2,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4**

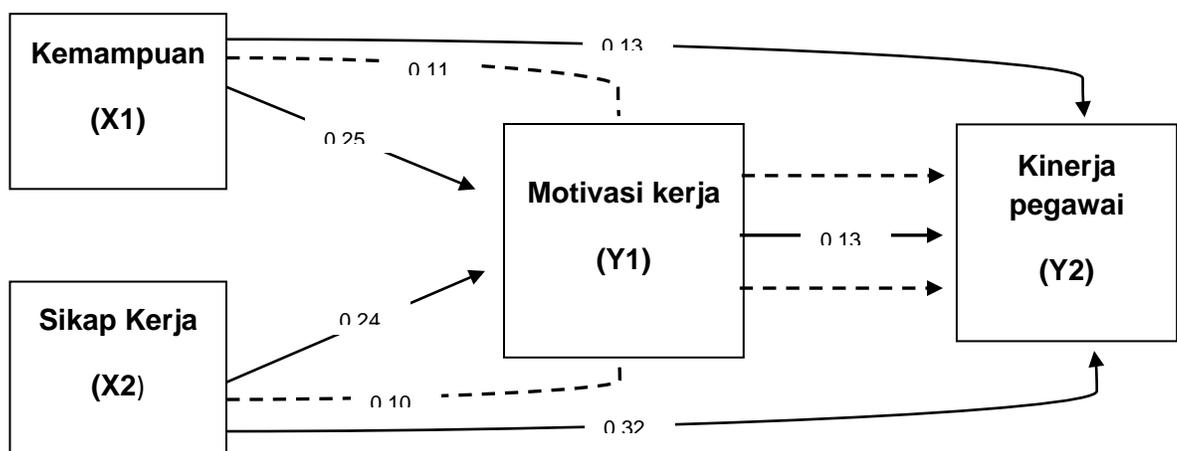
#### Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Langsung (Direct)	Sig.	Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)	Ket.
<b>Jalur 1</b>				
X1 terhadap Y1 (H1)	0,257	0,000		Diterima
X2 terhadap Y1 (H2)	0,243	0,000		Diterima
<b>Jalur 2</b>				

X1 terhadap Y2 (H3)	0,135	0,023	Diterima
X2 terhadap Y2 (H4)	0,327	0,000	Diterima
Y1 terhadap Y2 (H5)	0,430	0,001	Diterima
X1 terhadap Y2 melalui Y1 (H6)	$(0,257 \times 0,430) = 0,110$		Diterima
X2 terhadap Y2 melalui Y1 (H7)	$(0,243 \times 0,430) = 0,104$		Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4 untuk menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, maka dibuatlah bagannya sebagai berikut:



Gambar 1  
Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4 maka pengujian hipotesis pada penelitian ini akan dideskripsikan sebagai berikut :

1. 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, sehingga hipotesis 1 terbukti

2. Pengaruh langsung sikap kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y1)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung kemampuan terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,243 dan bernilai positif. Adapun tingkat probabilitas signifikansinya (*P-Value*) = 0,000 < 0,050. Dengan demikian sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 terbukti.

3. Pengaruh langsung kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja pegawai 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 pegawai, sehingga hipotesis 3 terbukti.

4. Pengaruh langsung sikap kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung sikap kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,135 dan bernilai positif. Adapun tingkat probabilitas signifikansinya (*P-Value*) = 0,000 < 0,050. Dengan demikian sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 4 terbukti.

5. Pengaruh langsung motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai 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 pegawai, sehingga hipotesis 5 terbukti.

6. Pengaruh tidak langsung kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui motivasi kerja (Y1)

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  $t_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan (df)  $n-k = 120-3 = 117$ , didapat  $t_{tabel} = 1,980$ , akan tetapi signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut :

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

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

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

$$Sab = \sqrt{0,000142 + 0,001065 + 0,000019758}$$

$$Sab = \sqrt{0,001227}$$

$$Sab = 0,035024$$

Maka nilai uji  $t_{hitung}$  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  $t_{hitung}$  2,495 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  1,980. Artinya motivasi kerja sebagai variabel *intevening* berpengaruh secara signifikan. Hal in 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 sehingga H6 terbukti.

7. Pengaruh tidak langsung sikap kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y2) melalui motivasi kerja (Y1)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung sikap kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dapat dilihat dari hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru maka diperoleh  $0,243 \times 0,430 = 0,104$ . Adapun Penentuan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan (df)  $n-k = 120-3 = 117$ , didapat  $t_{tabel} = 1,980$ , akan tetapi signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut :

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

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

$$Sab = \sqrt{(0,340)^2(0,048^2)+(0,234)^2(0,127)^2+(0,048)^2(0,127)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,000266 + 0,000883 + 0,00003716}$$

$$Sab = \sqrt{0,001187}$$

$$Sab = 0,034448$$

Maka nilai uji  $t_{hitung}$  diperoleh dengan :

$$t_{hitung} = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,234 \times 0,340}{0,034} = 2,310$$

Dari perhitungan melalui sobel test ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,310 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  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 sehingga H7 terbukti

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Madrasah Aliah (MA) di Kabupaten Maros, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Aliah (MA) di Kabupaten Maros.
2. Sikap kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Aliah (MA) di Kabupaten Maros.
3. Kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliah (MA) di Kabupaten Maros.
4. Sikap kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliah (MA) di Kabupaten Maros.
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kabupaten Bantaeng.

6. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi guru pada Madrasah Aliah (MA) di Kabupaten Maros.
7. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi guru pada Madrasah Aliah (MA) di Kabupaten Maros.

## REFERENSI

- Antoni, Feri. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis*. Universitas 17 Agustus. Surabaya.
- Basir, Muhammad. 2015. PENGARUH KERJA TIM TERHADAP KINERJA GURU SMP. *Journal of EST, Volume 1, Nomor 2, . September 2015*. Hal 8 – 19.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan keduabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: PT. Mitra Pelajar, 2005.
- Kunandar. 2008. *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Mar'at. 2000. *Sikap Manusia, Perubahan, serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mishan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 2, 2014, artikel 2.
- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2008). *Perilaku organisasi*. Edisi 12. Salemba empat. Jakarta.
- Sartono. (2008). Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik kependidikan. Karya ilmiah.

Syamsudin, 2009. Pengaruh Biaya Pendidikan Terhadap Mutu Hasil Belajar Melalui Proses Belajar Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Asahan. Tesis. Universitas Sumatera Utara.

Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Winardi, J (2011) *Motivasi dan Permotivasi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.