



ISSN 1829-5037

Jurnal Valid

Vol. 12, No. 1, Januari 2015

Pengaruh Transfer Dari Pemerintah Pusat, Jumlah Kendaraan Roda 4 Atau Lebih, Jumlah Kendaraan Roda 2 Dan Penyertaan Modal Pemerintah Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dan Kapasitas Fiskal (Survey pada Pemerintah Daerah di Seluruh Provinsi Indonesia)
■ Bambang, Nur Fitriyah, Nurabiah

Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Pada STIE AMM Mataram
■ Baiq Ertin Helmida, Baiq Kisnawati

Prospek Usaha Kentang Ditinjau Dari Aspek Keuangan (Studi pada Kelompok Tani Kentang "Horsela" di Sembalun Lawang, Kecamatan Sembalun, Kabupaten Lombok Timur)
■ Irianto

Penerapan *Customer Centric* Di Sekolah Tinggi Teknik Lingkungan Mataram Berbasis Konsumen Internal Dan Eksternal
■ Nasruddin

Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Penilaian Kinerja Pada Organisasi Pemerintah (Studi Kasus Pada RSUD Kota Mataram)
■ Endang Kartini, Nenny Ariani

Meningkatkan Kompetensi Guru Kelas IV Dalam Menerapkan Pembelajaran Tematik Sesuai Kurikulum 2013 Dengan Pola Pendampingan Pada SDN 45 Mataram Tahun Pelajaran 2013/2014
■ Hj. Masitah

Faktor Faktor Internal Perusahaan Yang Berpengaruh Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Kecil di Kota Mataram
■ Ni Nyoman Yuliati

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Kesehatan
■ Gusti Ayu Ratih Damayanti

Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IX-5 SMP Negeri 3 Mataram Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2012/2013 Melalui Penerapan Pendekatan *Cooperative Learning* Tipe STAD
■ H. Muhamad Ali

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN RSBI di Kota Mataram
■ H. Khaerul Hadi

Target Costing Melalui *Value Engineering* Dalam *Cost Reduction* Biaya Produksi
■ I Made Sudana, Istiarto

Jurnal Valid



Pelindung/Penasehat:

Drs. H.L. Hartawa
Drs. H. Jacob Ali
H. Umar Said, SH, M.M.

Penanggung Jawab:

Ketua STIE AMM Mataram
(H.Umar Said, SH, M.M.)

Pimpinan Redaksi:

Irianto

Redaktur:

Suardana, Baiq Ertin Helmida, Nizar Hamdi, Baehaki Syakbani,
Indah Ariffianti, Made Murjana, Baiq Kisnawati, Endang Kartini,
Wawan Setiawan, Widowati, Lalu Mimbar, Ria Ariany,

Sekretaris Redaksi:

Arya Sosman

Sekretariat/Tata Usaha:

M. Yusuf

Penerbit:

STIE AMM Mataram

Alamat :

Jl. Pendidikan Nomor 1 Mataram
Telepon 0370-632051, Fax: 634065
email: jurnalvalidstieamm@gmail.com

website : www.stieamm.ac.id atau www.jurnalvalidstieamm.net

Valid, jurnal ilmiah, diterbitkan oleh STIE AMM Mataram sebanyak empat kali setahun, yaitu pada bulan Januari, April, Juli dan Oktober. Jurnal ini sebagai media komunikasi dan pengembangan ilmu

Jurnal Valid

DAFTAR ISI

	Pengantar Redaksi	iii
	Daftar Isi	iv
Pengaruh Transfer Dari Pemerintah Pusat, Jumlah Kendaraan Roda 4 Atau Lebih, Jumlah Kendaraan Roda 2 Dan Penyertaan Modal Pemerintah Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dan Kapasitas Fiskal (Survey pada Pemerintah Daerah di Seluruh Provinsi Indonesia)	■ <i>Bambang, Nur Fitriyah, Nurabiah</i>	1-12
Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Pada STIE AMM Mataram	■ <i>Baiq Ertin Helmida, Baiq Kisnawati</i>	13-23
Prospek Usaha Kentang Ditinjau Dari Aspek Keuangan (Studi pada Kelompok Tani "HORSELA" di Desa Sembalun Lawang, Kecamatan Sembalun, Kabupaten Lombok Timur)	■ <i>Irianto</i>	24-31
Penerapan <i>Customer Centric</i> Di Sekolah Tinggi Teknik Lingkungan Mataram Berbasis Konsumen Internal Dan Eksternal	■ <i>Nasruddin</i>	32-45
<i>Balanced Scorecard</i> Sebagai Tolak Ukur Penilaian Kinerja Pada Organisasi Pemerintah (Studi Kasus Pada RSUD Kota Mataram)	■ <i>Endang Kartini, Nenny Ariani</i>	46-58
Meningkatkan Kompetensi Guru Kelas IV Dalam Menerapkan Pembelajaran Tematik Sesuai Kurikulum 2013 Dengan Pola Pendampingan Pada SDN 45 Mataram Tahun Pelajaran 2013/2014	■ <i>Hj. Masitah</i>	59-73
Faktor Faktor Internal Perusahaan Yang Berpengaruh Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Kecil Di Kota Mataram	■ <i>Ni Nyoman Yuliati</i>	74-84
Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IX-5 SMP Negeri 3 Mataram Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2012/2013 Melalui Penerapan Pendekatan <i>Cooperative Learning</i> Tipe STAD	■ <i>H. Muhamad Ali</i>	85-96
Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Kesehatan	■ <i>Gusti Ayu Ratih Damayanti</i>	97-102
Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN RSBI Di Kota Mataram	■ <i>H. Khaerul Hadi</i>	103-113
<i>Target Costing</i> Melalui <i>Value Engineering</i> Dalam <i>Cost Reduction</i> Biaya Produksi	■ <i>I Made Sudana, Istiarto</i>	114-122
	Pedoman Penulisan Naskah	123

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMAN RSBI DI KOTA MATARAM

H. Khaerul Hadi

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

email : adichibar@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this resear is to find out significant influence in a partial and simultaneos variabel influence of ability and work against the teacher motivation performance SMA RSBI in the city of Mataram and variable from the ability to know what work more dominant and motivation. Type this research, using assosiatif a causal relation the data collected by chief and engineering documentation. Data analyzed by multiple linear regression analysis. The population in this research are people civil servants on SMAN RSBI in the city of Mataram respondents and be numbered 94 people. Research conducted by ways of the census.

The result of testing in partial result test t known t count of a variable free ability (X1) as much as 2,147 with signifcances 0,034 larger than t table 1,986 (t count 2,147 > t table 1,986) can then be known in partial variabel ability (X1) influence significantly to variable performance (Y). While motivation (X2) obtained t count as much as 6,799 with significance of 0,000 larger than t table 1,986 (t count 6,799 > t table 1,986). We can see in partial variable motivation (X2) influence significantly to variable performance (Y). Testing simultaneously obtained result f count 144,007 larger than f table is as much as 3,097 or can be seen from signifcance of 0,000 or smaller than 0.05. This means that there are influence simultaneously of a variable ability and motivation against the performance of the teacher into SMAN RSBI in the city of Mataram. of a variable ability and variable variable motivation that motivation has a dominant influence on the performance the teacher SMAN RSBI in the city of Mataram, this dibuktikan with value coefficient standard betha for the ability of 0,215 (21,5%) while value coefficient standardized behta motivation of 0,680 (68,0%). That means that hence expected to the SMAN RSBI in the city of Mataram reassess efforts to increase by a factor ability and as though teacher motivation and teacher achieved performance optimally.

Keywords : the performance of teachers, the ability and motivation

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru memiliki posisi yang strategis karena merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Sardiman (2005: 125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Stephen P.Robbin (1996 : 218) kinerja diartikan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (Motivation) dan keinginan (Obsession) atau $kinerja = f(A \times M \times O)$. Jika ada yang tidak memadai kinerja akan mempengaruhi secara negatif, disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan dan kapasitas untuk menjelaskan dan menilai kinerja seorang pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi

dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

Guru yang bekerja tanpa motivasi tidak mungkin menghasilkan kinerja yang dramatis. Guru/karyawan yang bekerja tanpa motivasi ibarat orang yang berpergian tanpa tujuan. Namun demikian motivasi saja tidaklah cukup untuk mencapai kinerja secara optimal, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Dengan kata lain bila diikuti oleh kemampuan kerja dan motivasi yang cocok maka pada akhirnya akan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan oleh organisasi atau sekolah.

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh. RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) atau SBI (Sekolah Bertaraf Internasional) merupakan kemajuan di dunia pendidikan dengan memperhatikan kualitas pendidikan di mana secara awam ditafsirkan sekolah dengan kualitas lulusan yang mampu menggunakan bahasa Inggris khususnya yang sampai saat ini atau bahkan untuk tahun ke depanpun merupakan tolak ukur utama siswa atau seseorang dikatakan mempunyai kemampuan lebih di dunia pendidikan. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 5 Mataram dan SMAN 1 Mataram merupakan sekolah berlabel RSBI, kedua sekolah ini merupakan pilot project sebagai Rintisan SMA Bertaraf Internasional yang ada di kota Mataram. Sekolah Bertaraf Internasional adalah sekolah yang sudah memenuhi seluruh SNP yang diperkaya dengan keunggulan mutu tertentu yang berasal dari Negara anggota *OECD (Organization for Economic Cooperation Development)* atau Negara maju lainnya. *OECD* sendiri adalah merupakan organisasi yang membantu pemerintahan negara anggotanya untuk menghadapi tantangan globalisasi ekonomi.

Guru yang ditugaskan pada sekolah SMAN RSBI yang ada di kota Mataram di setiap sekolah jumlahnya berbeda-beda dengan kualifikasi pendidikannya yang bervariasi juga tingkat pendidikan mereka ada yang D3, S1 dan S2. Jumlah guru yang berpendidikan S2 di SMAN 5 Mataram berjumlah 3,70% dan di SMAN 1 Mataram berjumlah 8,33%, padahal salah satu kriteria yang harus dicapai dalam rangka menuju Sekolah Bertaraf Internasional adalah guru berpendidikan S2/S3 minimal 30%. Ini merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh semua pihak terutama kepala sekolah dan dinas pendidikan Kota Mataram, agar apa yang menjadi ketentuan kriteria sekolah bertaraf internasional dapat segera terlaksana.

Variabel yang pertama mempengaruhi kinerja (performance) adalah kemampuan sumber daya manusia. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Muni (1987 : 76) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna, dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi, dimana motivasi ini merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Untuk melihat seberapa baik kinerja guru khususnya pada SMAN RSBI di Kota Mataram dapat dilihat dari kemampuan lulusan dan peringkat perolehan hasil UN (Tabel 1.2)

Tabel 1.2. Data peringkat perolehan hasil UN RSBI Sekolah Menengah Atas di Mataram tahun 2009 - 2012

NO	TAHUN	PERINGKAT HASIL UN SMAN RSBI	
		SMAN 5 MATARAM	SMAN 1 MATARAM
1.	2009	1	2
2.	2010	2	1
3.	2011	4	1
4.	2012	3	1

Sumber : Dinas Kota Mataram.

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut dapat terlihat adanya kecenderungan penurunan peringkat sekolah RSBI yang ada di kota Mataram, yang mana dalam hal ini peringkat SMAN 5 Mataram selama 4 tahun terakhir ini semakin menurun, hal ini disebabkan oleh kinerja guru yang cenderung menurun. Ini merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai salah satu pengelola pendidikan yang merupakan aktor utama yang berperan penting dalam menentukan maju mundurnya suatu sekolah. Oleh karena itu penting bagi kepala sekolah untuk mencari terobosan meningkatkan kinerja semua personil sekolah terutama kinerja guru. Peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah SMA RSBI Se Kota Mataram sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh kemampuan dan motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana kemampuan dan motivasi yang ada dalam guru itu sendiri. Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA RSBI di Kota Mataram.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMAN RSBI di Kota Mataram.
2. Apakah variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN RSBI di Kota Mataram.
3. Variabel manakah diantara variabel kemampuan dan motivasi yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru pada SMAN RSBI di Kota Mataram.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini terbatas hanya secara khusus difokuskan pada faktor motivasi dan kemampuan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA RSBI di Kota Mataram, sehingga lebih memudahkan bagi peneliti dalam rangka penelitian.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA RSBI di Kota Mataram.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA RSBI di Kota Mataram.
3. Untuk mengetahui variabel diantara kemampuan dan motivasi yang berpengaruh lebih dominan mempengaruhi kinerja guru pada SMA RSBI di Kota Mataram.

2. TINJAUAN TEORI

2.1 Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Menurut Robbins (1996 : 218) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu kinerja = f (A x M). Menurut Simamora (1997:327) kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (1997:235) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik fisik / material maupun non material.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat dan teori kinerja guru diatas, bahwa kinerja guru adalah persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas.

2.1.1..Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Tiffin dan McCormick (1975: 79) menyatakan ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual
2. Faktor Situasional
3. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyiangan, kebisingan dan ventilasi).

2.1.2.Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu komponen yang penting dalam proses belajar mengajar. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar atau *transfer of knowledge*, namun juga sekaligus sebagai pendidik atau *transfer of value* dan sebagai pembimbing, dalam rangka mengantarkan siswanya menuju cita-citanya. Oleh karena itu tugas dan peran guru sebagai pendidik yang profesional sesungguhnya sangat kompleks, tidak terbatas pada proses belajar mengajar di kelas, namun juga sebagai administrator, evaluator, konselor, dan lain-lain (Suryabrata, 1997). Senada dengan pendapat tersebut, Brown (dalam sadiman 2001), mengemukakan bahwa tugas dan peran guru antara lain menguasai materi dan mengembangkannya, merencanakannya, mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi siswa.

Pengajaran merupakan kegiatan inti dari proses di sekolah. Agar tujuan dan pengajaran berjalan lancar dengan benar, perlu dilakukan pengelolaan pengajaran. Aqib (2002:21) mengemukakan bahwa pengajaran mengandung sejumlah komponen, yaitu materi, metode, dan alat evaluasi yang kesemuanya berinteraksi satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan pengajaran yang telah dirumuskan. Masih menurut Aqib (2002 :21) bahwa langkah-langkah pengembangan dan pelaksanaan pengajaran sebagai suatu sistem untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif, sebagai berikut :

1. Menyusun/merencanakan Program Kegiatan/Pengajaran
2. Melaksanakan program
Langkah-langkah yang dilakukan dalam fase ini sebagai berikut :
 - a. Mengadakan tes awal
 - b. Menyampaikan materi pelajaran
3. Evaluasi Hasil Pembelajaran
4. Analisis Hasil Evaluasi (Analisi umpan balik)
5. Program Perbaikan dan Pengayaan

2.2.Kemampuan

2.2.1.Pengertian kemampuan

Amini (2004) mendefinisikan kemampuan adalah suatu keadaan dimana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Robbin (2003) mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah: $A : f (K.S)$.

Reitner dan Kinicki (2003) mendefinisikan kemampuan yaitu karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Ivancevich, Konopaske, Matteson (2006) mendefinisikan kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental. Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2005) menyebutkan kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya seara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Sutermeister dan Bob Davis berpendapat bahwa kemampuan dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Kemampuan secara aplikatif terdiri dari keahlian teknis, sikap dan profesionalisme yang dapat dijabarkan sebagai berikut : Keahlian Teknis, Sikap, Profesionalisme

Menurut Robbins (2003) menyebutkan "kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan". Sementara Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa "kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor : kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.

2.2.3 Motivasi

Motivasi merupakan aspek paling penting dalam mendorong timbulnya etos kerja. Factor pendorong yang terlahir dari sebuah hubungan yang bersifat manusiawi ini memang timbul dengan sendirinya. Siagian (1995 : 138) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya akan semakin baik pula (Hasibuan, 2008:103). Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja.

Teori Kepuasan selanjutnya dikembangkan menjadi beberapa teori baru. Dua di antaranya, yang menjadi acuan dalam penelitian ini, adalah: *Two Factor Theory* oleh Fredrick Herzberg; dan, *Achievment Motivation Theory* oleh Mc.Clelland. Teori pertama adalah Teori Motivasi Dua Faktor juga dikenal dengan nama Teori Motivasi Kesehatan atau Teori Faktor Higienis. Menurut teori ini, motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan (Herzberg dalam Hasibuan, 2009). Herzberg dalam Hasibuan (2009:157), menyatakan bahwa orang dalam melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. *Maintenance Factors*

Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan, faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin mendapat ketentraman bádaniah.

b. *Motivation Factors*

Kebutuhan akan motivasi, faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang

kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang lebih baik. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada guru, sehingga *motivators* tersebut di atas merupakan faktor yang mendorong semangat guru untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Achievment Motivation Theory adalah teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation Theory*) yang dikemukakan oleh Mc. Clelland dalam Hasibuan (2008:111). Menurut teori ini, hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: (a) kebutuhan akan prestasi, (b) kebutuhan akan afiliasi, dan (3) kebutuhan akan kekuasaan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

2.2.4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2005:83) dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
7. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah kebutuhan manusia yang dapat meningkatkan motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Mc. Clelland (dalam Hasibuan, 2008), yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

2.3. Sekolah Bertaraf Internasional

2.3.1. Pengertian Sekolah Bertaraf Internasional

Seperti dijelaskan dalam kebijakan Depdiknas Tahun 2007 Tentang "Pedoman Penjaminan Mutu Sekolah/Madrasah Bertaraf Internasional pada Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah", bahwa Sekolah/Madrasah Bertaraf Internasional merupakan Sekolah/Madrasah yang sudah memenuhi seluruh Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan diperkaya dengan mengacu pada standar pendidikan salah satu negara anggota *Organization for economic Co-operation anf Development* dan / atau negara maju lainnya yang mempunyai keunggulan tertentu dalam bidang pendidikan, sehingga memiliki daya saing di forum internansional. Hal ini sejalan dengan pengertian SBI yang tertuang dalam Permendiknas No. 78 Tahun 2009 Tentang Penyelenggaraan SBI pada Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah, yaitu bahwa "*Sekolah Bertaraf Internasional adalah sekolah yang sudah memenuhi seluruh SNP yang diperkaya dengan keunggulan mutu tertentu yang berasal dari negara anggota OECD atau negara maju lainnya*".

2.3.2. Proses Menuju Sekolah Bertaraf Internasional (SBI)

Sekolah harus menenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi:

- 1) standar isi;

- 2) Standar proses;
- 3) Standar kompetensi lulusan;
- 4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan;
- 5) Standar sarana dan prasarana;
- 6) Standar pengelolaan;
- 7) Standar pembiayaan; dan
- 8) Standar penilaian pendidikan

Sekolah yang memenuhi standar minimal SNP diberikan pendampingan, pembimbingan, penguatan, dalam bentuk Rintisan SBI (RSBI) (Dikjend Man.Pend. Dasar dan Menengah Kemendiknas : 2009)

2.4. Perumusan Hipotesa

Berdasarkan perumusan pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN RSBI di Kota Mataram
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN RSBI di Kota Mataram.
3. Diduga bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru pada SMAN RSBI di Kota Mataram.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian asosiatif hubungan kausal, penelitian asosiatif hubungan kausal adalah (Sugiyono, 2006 : 41) penelitian yang bersifat sebab akibat antara variable independen (variable yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variable yang dipengaruhi). Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru PNS pada SMA RSBI di Kota Mataram yang sekaligus dijadikan responden berjumlah 94 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara sensus.

Metode pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan alat pengumpulan data menggunakan data adalah kuesioner. Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi adalah variable Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Guru. Klasifikasi variable terikatnya adalah Kinerja Guru (Y), sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kemampuan (X1), dan Motivasi (X2).

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Analisis Data

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap kualitas item/Itemnya. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $\geq 0,207$.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (X) terdiri dari 2 variabel yaitu Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2), dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini terdiri dari Kinerja (Y).

a. Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Dari 15 (lima belas) butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X1) koefisien korelasi (r hitung) berkisar antara 0.308 sampai dengan 0.688 lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,207 artinya bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X1) valid.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari 15 (lima belas) butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2) koefisien korelasi (r hitung) berkisar antara 0.433 sampai dengan 0.707 lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,207 artinya bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerj (X2) valid.

c. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Dari 10 (sepuluh) butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y) koefisien (r Hitung) berkisar antara 0.342 sampai dengan 0.692 lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0.207 artinya bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) valid.

4.1.2. Uji Reliabilitas.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *Alpha Crobach*. Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reliabilitasnya > 0,60 (Nurgiyanto, 2000 : 145).

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* berkisar antara 0.839 Y 0.881 berarti lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian ini dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.1 Analisis Regresi Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.167	.223		.748	.456
Kemampuan	.211	.098	.215	2.147	.034
Motivasi	.735	.108	.680	6.799	.000

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS dalam Tabel 4.1 di atas dengan menggunakan rumus regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = 0,167 + 0,211X_1 + 0,735 X_2 + e$

4.2.2. Hasil Uji Hipotesis 1 (Uji F atau Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama (Simultan) dari variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMAN RSBI Kota mataram.

Tabel 4.2 : Hasil Uji Hipotesis 1 (Uji F atau Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.404	2	8.702	144.007	.000 ^a
	Residual	5.499	91	.060		
	Total	22.904	93			

a. Predictors: (Constant),Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja.

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut diperoleh hasil F hitung 144,007 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,097 atau dapat dilihat dari tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 5% (0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMAN RSBI di Kota Mataram. Hasil perhitungan Anova menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai

F hitung sebesar 144,007 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,10 ($144,007 > 3,10$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kemampuan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMAN RSBI di Kota Mataram.

4.2.3. Hasil Uji Hipotesis 2 (Uji t atau Uji Parsial)

Uji t merupakan uji pengaruh yang signifikan secara parsial dari kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN RSBI di Kota Mataram. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis digunakan nilai probabilitas (sig t) dengan kriteria apabila $sig\ t >$ dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_i diterima ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen terikat secara nyata. Apabila $sig\ t < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_i diterima artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis data Uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 : Hasil Uji Hipotesis 2 (Uji t atau Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.167	.223		.748	.456		
Kemampuan	.211	.098	.215	2.147	.034	.264	3.795
Motivasi	.735	.108	.680	6.799	.000	.264	3.795

a. Dependent Variable: Kinerja
b.

berdasarkan Tabel 4.19 tersebut, secara parsial hasil uji t diketahui t hitung dari variabel bebas berupa kemampuan kerja (X1) sebesar 2,147 dengan signifikansi 0,034 lebih besar dari t tabel 1,986 ($t_{hitung} 2,147 >$ dari dari t tabel 1,986) maka dapat diketahui secara parsial variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan motivasi kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 6,799 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari t tabel 1,99 ($t_{hitung} 6,799 >$ t tabel 1,986). Maka artinya hipotesis yang menyatakan kemampuan dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN RSBI di Kota Mataram dapat dibuktikan dan hipotesis tersebut dapat diterima.

4.2.4. Hasil Uji Hipotesis 3 (Uji Dominan)

Uji Hipotesis 3, untuk menguji variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya nilai Koefisien Standar Beta (β) yang standardized. Berdasarkan tabel 4.19 tersebut , nilai koefisien standar betha untuk kemampuan kerja sebesar 0,215 (21,5%) sedangkan nilai koefisien standar betha (β) untuk motivasi kerja 0,680 (68,0%). Artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan kemampuan kerja terhadap kinerja guru SMAN RSBI di Kota Mataram.

4.2.5. Hasil Uji Koefisien Determasi (R²)

Tabel 4.4 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DurbinYWatson
1	.872 ^a	.760	.755	.24582	1.817

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.20. tersebut diatas diperoleh $R^2 = 0,760$ (76,0%) merupakan nilai koefisien determinasi serentak dari variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN RSBI di Kota Mataram . makna dari nilai tersebut adalah variasi nilai kinerja guru yang yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 76,0% . dapat pula dinyatakan bahwa naik turunnya kinerja guru SMAN RSBI di Kota Mataram

sebesar 76,0 % disebabkan oleh faktor kemampuan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 24 % merupakan pengaruh faktor lain yang diamati.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Kinerja guru pada SMAN RSBI di Kota Mataram dinyatakan baik, hal ini didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan kerja yang tergolong mampu. Pengaruh dari kemampuan dan motivasi terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.
- b. Pengujian secara parsial hasil uji t diketahui t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 2,147 > t_{tabel} 1,986$) dengan signifikansi 0,034 maka dapat diketahui secara parsial variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan motivasi kerja (X2) diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 6,799 > t_{tabel} 1,986$) dengan signifikansi 0,000. Dapat diketahui secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- c. Hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , ($F_{hitung} 144,007 > F_{tabel} 0,097$) atau dapat dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMAN RSBI di Kota Mataram. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN RSBI di Kota Mataram diterima. Berdasarkan hasil analisis statistik regresi berganda maka ditemukan bahwa hubungan antara variabel kemampuan dan motivasi kerja dinyatakan mempunyai hubungan yang positif dan kuat. Hal ini terbukti dengan nilai $R = 0,872$. Sedangkan pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap kinerja (Y) dapat dinyatakan mempunyai pengaruh yang besar. Hal ini dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0,760$ yang berarti pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja sebesar 76,0%.
- d. Dari ke dua variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi, bahwa yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru pada SMAN RSBI di Kota Mataram, dengan melihat nilai koefisien *standardized betha* kemampuan sebesar 0,215 (21,5%) dan nilai koefisien *standardized betha* motivasi sebesar 0,680 (68,0). Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerjalah yang paling dominan.

5.2. SARAN-SARAN

- a. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru SMAN RSBI di Kota Mataram, diharapkan agar lebih memperhatikan lagi kemampuan kerja guru. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara lebih memperbanyak pelatihan tentang kemampuan dalam meningkatkan IT dan workshop peningkatan mutu dan layanan dalam mengajar terhadap guru yang ada sehingga menambah pengetahuan dan meningkatkan pencapaian kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar.
- b. Guna meningkatkan hasil pekerjaan agar sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan, maka penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan secara kontinyu atau teratur agar kinerja guru dapat diketahui.
- c. Disarankan kepada penelitian selanjutnya, dari hasil uji r^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, (2002). *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, Cetakan keY1 Penerbit Insani Cendekia Surabaya.
- As'ad, Moh. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty Steers, R.M, & Porter, L.M. 1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York : Mac Graw Hill Book Inc.
- Davis, Keith., (2002). *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Dirjen Mandikdasmen, Direktorat Pembinaan SMA. 2008. *Panduan Penyelenggaraan Program SMA Rintisan Bertaraf Internasional*. Depdiknas.
- Gibson, Ivanncevich & Donnelly, (1996). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan Jilid I (terjemahan Nunuk Adriani), Binarupa Aksara Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Ivancevis, John M. Dan Matteson, (1999), *Organizational Behaviour and Management*, Mc. Grow Internasional Edition, Singapore, 5th Ed.
- Mangkunegara, A.P., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nawawi, H. (2000) *manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta : Universitas Gajah Mada university press.
- Nitisemito, Alex., (1996). *Majamen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Pareek, Udai, (1996). *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Riduwan, (2010). *Pelajaran Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Cetakan Keenam, Bandung, Alfabeta.
- Robbin P. Stephen, (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 1*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbin, Stephen, (1996). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prehalindo.
- Santoso, P.B (2005). *Analisa Statistik Dengan Microsof Excel dan SPSS*, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P, (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Hendry, (1997). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Penerbit, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Sutermister, Robert A. Dan Davis, Bob., (1976). *People and Productivity : Third Edition*, New York : McGraw Hill Book Company.
- Suryaprata, (1997). *Guru Profesional*, Jakarta., PT.Raja Rapindo Perkasa.
- Sugiyono, (2002). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Wirawan: (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta. Selemba Empat.