

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPII SMP NEGERI 10 PEKANBARU

¹Diana Sri Dewi

²Angga Rizaldi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE RIAU)

Jl. H.R Soebrantas KM 12 Pekanbaru 28293

Email : dewisri.diana.84@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at State Junior High School 10 in Pekanbaru by distributing questionnaires to all civil servant teachers. The purpose of this study is to determine the effect of work ability on the performance of civil servant teachers working at State Junior High School 10 Pekanbaru. A sample of 40 teachers working at the school was chosen for the study. The sample used in this study consisted of 40 people. The study found that the equation $Y = 28,486 + 0.391X$ best describes the relationship between X and Y. Judging from the obtained uji_t results. Judging by the uji_t results obtained That thitung value from $2.072 >$ to 2.02439 , through uji_t can be inferred The ability to work has a significant impact on the performance of a civil servant SMP teachers Negeri 10 Pekanbaru, coefficient calculation The determination of (R2) has a value of 0.101. This indicates that its working capacity Significant impact on the performance of civil service teachers by the remaining 10.1% of the 89.9% other variable not included in the study.

Keywords: *Teacher work ability, Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu hal penting bagi kehidupan dan kemajuan suatu bangsa. Dengan pendidikan diharapkan diperolehnya pengetahuan dan keterampilan serta kecakapan hidup seorang individu yang kemudian diharapkan dapat memecahkan masalah yang dihadapi individu tersebut sebagai diri pribadi, anggota keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu pemerintah sangat menggalakkan program pendidikan dasar 9 tahun yakni minimal sampai bangku sekolah menengah pertama bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk itu pemerintah berusaha membangun sarana dan prasarana pendidikan dengan membangun sekolah-sekolah menengah pertama hingga tingkat kelurahan bahkan desa dalam rangka meratakan pendidikan untuk mencapai kemajuan bangsa Indonesia pada umumnya.

Dalam proses belajar dan mengajar guru memainkan peran penting dalam melaksanakan

proses pembelajaran, dan mereka berada pada posisi yang sangat strategis dalam mempersiapkan siswa untuk karir dimasa depan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya komponen pendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan karena guru memberikan dampak yang besar terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada.

Salah satu sekolah menengah pertama yang menyelenggarakan pendidikan lanjutan setelah sekolah dasar di kota Pekanbaru yakni Sekolah menengah negeri sepuluh (SMPN 10) Pekanbaru.

Kinerja guru sebagaimana kita ketahui juga merupakan gambaran bagaimana keberhasilan pendidikan yang telah diselenggarakan sebagai tolak ukur suatu keluaran dari sebuah aktivitas. Adapun gambaran kinerja guru pada sekolah tersebut dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Kriteria ketuntasan maksimal SMPN 10 Pekanbaru

Tahun	Jumlah Guru PNS (Orang)	Jumlah Siswa yang lulus (Orang)	Nilai KKM
2016/2017	41	309	80
2017/2018	42	315	80
2018/2019	42	346	80
2019/2020	44	330	70
2020/2021	40	331	70

Sumber : SMPN 10 Pekanbaru, 2021

Ketuntasan pembelajaran siswa yang diukur melalui nilai yang dicapai dan standar nilai yang ditetapkan menunjukkan adanya penurunan dalam standar untuk mencapai ketuntasan yang bisa dipengaruhi banyak hal antara lain kemampuan guru, keadaan siswa, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

Gambaran kinerja yang baik juga bisa dilihat dari kemampuan memenuhi standar tanggung jawab yakni menyiapkan segala macam perangkat untuk pembelajaran yakni salah satunya RPP dan bahan ajar. Pada SMPN 10 setiap tahun masih ada yang belum lengkap atau terlambat menyerahkan RPP dan bahan ajar tersebut sementara pembelajaran sudah berlangsung. Presentasi tepat waktu pengantaran kewajiban tersebut hanya mencapai 80-90 % saja.

Belum maksimalnya kinerja guru pada SMPN 10 bisa dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satunya kemampuan guru tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kemampuan guru bisa dilihat dari berbagai hal antara lain tingkat pendidikan, lama mengajar dan sertifikasi guru yang telah disandang. Berikut data tingkat pendidikan dan status guru pada SMPN 10 Pekanbaru.

Tabel 2
Tingkat pendidikan guru SMPN 10 Pekanbaru

Tahun	Status Guru	Tingkat Pendidikan		Jumlah (Orang)
	PNS (Orang)	S1 (Orang)	S2 (Orang)	
2016/2017	41	39	2	41
2017/2018	42	40	2	42
2018/2019	42	41	1	42
2019/2020	44	44	0	44
2020/2021	40	39	1	40

Sumber : SMPN 10 Pekanbaru, 2021

Secara tingkat pendidikan, guru-guru pada SMPN 10 Pekanbaru semuanya sudah berpendidikan strata satu dan ada juga yang sudah menyelesaikan tingkat magister. Diharapkan tentunya dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka kemampuan mengajar juga semakin baik.

Guru-guru yang berstatus PNS juga banyak yang sudah mengajar diatas 10 tahun yakni sekitar 30 orang. Sisanya dibawah 10 tahun. Sertifikasi guru juga bisa ditembus para pendidik di SMPN 10 Pekanbaru yakni sekitar 31 orang guru dari 40 guru yang mengajar disana. Hal-hal yang telah dicapai guru-guru tersebut diharapkan dapat mempengaruhi kinerja guru dimasa yang akan datang. Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh kemampuan kerja guru terhadap kinerja guru PNS SMPN 10 Pekanbaru dengan judul : "Pengaruh Kemampuan Guru Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Pada SMP Negeri 10 Pekanbaru"

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kemampuan guru berpengaruh pada kinerja guru pegawai negeri sipil SMP Negeri 10 Pekanbaru. Dalam penelitian ini juga diharapkan manfaat pengetahuan penulis. Selain itu pihak lain diharapkan bisa mengambil informasi penelitian ini sebagai dasar pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang. Terakhir, tentu saja bagi peneliti selanjutnya

bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dan melanjutkan penelitian lainnya dengan variabel-variabel yang belum diteliti.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Menurut Rivai (2011:1), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia. Menurut Handoko (2012:6) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sinambela (2017:68), MSDM adalah “Pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau *asset* yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”. Berdasarkan pendapat dari ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur dengan ketentuan agar

dapat menjadi Sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan Perusahaan. Pengertian ini juga berlaku bagi organisasi sekolah.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan keunggulan serta penggunaan waktu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2011: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”.

Definisi lain mengenai kinerja Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013:16) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”.

Menurut Supardi (2014:34) Menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran sesuai tugas dan wewenangnya. Apabila seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan baik, maka tujuan pendidikan akan tercapai. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik pula.

Menurut Mangkunegara (2011:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu antara lain: (a) *Faktor Kemampuan (ability)*. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari : Kemampuan potensi (IQ) dan Kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja

maksimal. (b) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Supardi (2014:73) yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (b) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (c) kemampuan melakukan hubungan antar pribadi, (d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (e) kemampuan melaksanakan pengayaan, (f) kemampuan melaksanakan remedial.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan. Sedangkan kemampuan berarti seseorang atau karyawan yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalih bahasa dari kata performance.

Menurut Sunyoto (2013:84), "Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat

melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan"

Menurut Robbins dan Judge (2015), "Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan". Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu : Faktor pendidikan formal, Faktor pelatihan dan Faktor pengalaman kerja.

Menurut Rivai dalam Prabardwipa (2014:475) maka indikator Kemampuan Kerja ini adalah:

1. Kemampuan teknis, Kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta

tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah dan landasan teoretis yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini “Diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil SMP Negeri 10 Pekanbaru”

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2013:58), yaitu: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” dalam penelitian ini adapun yang menjadi variabel penelitian adalah:

- a. Variabel bebas (X), dalam hal ini variabel kemampuan kerja
- b. Variabel terikat (Y), dalam hal ini variabel kinerja Guru.

METODOLOGI

Data Primer Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:89) mendefinisikan data primer adalah sebagai berikut:

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli yaitu diperoleh dari guru PNS melalui kuesioner.

Data Sekunder Menurut Sugiyono (2012:141) mendefinisikan data sekunder adalah Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

Menurut Sugiyono (2013:115) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan

diteliti”. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP N 10 Pekanbaru yang berstatus PNS, yang berjumlah 40 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2013: 116) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena jumlah populasi dibawah 100 orang, maka dalam Penelitian ini populasi dijadikan sampel, yaitu Teknik pengambilan sampel adalah dengan sensus atau sampel jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Teknik Analisis Data yang digunakan antara lain :

1. Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:148) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dan pengukuran variabel menggunakan skala liker's yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori yaitu : Sangat setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, kurang Setuju (KS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1.

2. Kuantitatif

Menurut Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7). Berikut adalah penjelasan masing-masing analisis kuantitatif :

a. Uji Validitas.

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2017:125) adalah Derajat ketetapan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Hasil Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka tidak *reliable*.

c. Uji Normalitas.

Menurut Ghozali (2013:90) uji normalitas data adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat terlihat dari gambar normal plot. Data dapat dikatakan terdistribusi secara normal jika titik-titik (plot) penyebaran data dalam gambar tidak menyimpang jauh dari garis diagonal.

d. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2013:211), untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, digunakan alat uji model statistik yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana, digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel

terikat, adapun bentuk umum dari persamaan regresi sederhana sebagai

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y (Kinerja), X (Kemampuan Kerja), a (Konstanta), b (Koefisien regresi), ϵ (Tingkat Kesalahan)

e. Uji t.

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:194) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai criteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2011:97) adalah: Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Koefesien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. nilai yang digunakan adalah R_Square (R_2). Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Untuk profil responden diketahui 40 sampel yang menjadi objek penelitian terdiri dari 9 orang laki-laki dan 31 perempuan. Selanjutnya berusia diatas 39 tahun ada 28 orang, sisanya 6 orang antara 30-39 tahun dan 6 orang berusia dibawah 30 tahun. Untuk pendidikan rata-rata strata satu. Lama bekerja rata-rata diatas 10 tahun sebanyak 30 orang sedangkan sisanya kurang dari 10 tahun.

Untuk analisis data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kemampuan kerja memiliki nilai total rata-rata sebesar 4,07 yang berarti Setuju. Sedangkan untuk variabel kinerja memiliki nilai total rata-rata sebesar 3,91 yang berarti Setuju. Memiliki arti bahwa baik variabel kemampuan kerja maupun variabel kinerja sudah dijalankan dengan baik dan perlu perbaikan pada rata-rata tanggapan responden yang bernilai paling rendah.

Selanjutnya analisis kuantitatif dapat disimpulkan bahwa uji instrumen telah memenuhi kriteria dalam pengolahan data menggunakan SPSS. Berikut hasil pengolahan datanya :

Dalam hasil analisis didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel dicari dengan signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n-2) = 40-2 = 38 maka r_{tabel} 0,3120. r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel kemampuan kerja lebih besar (>) dari nilai r_{tabel} (0,3120), maka dapat disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data

sudah valid. Berlaku untuk variabel kemampuan kerja dan kinerja guru.

Variabel kemampuan kerja memiliki nilai sebesar 0,737 dan variabel kinerja sebesar 0,852 karena nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, artinya semua pernyataannya dapat dipercaya.

Sebaran data sudah mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas, diperoleh bahwa data jawaban responden sudah sesuai atau data sudah layak untuk dilakukan analisis.

Analisis regresi linier Sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut tabel analisis regresi linear sederhana.

Tabel 3
Hasil analisis regresi linear sederhana

Model	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	T	Sig.	
1	(Constant)	28,486	9,267	3,074	.004
	Kemampuan Kerja	.391	.189	2,072	.045

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.35 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 28,486 + 0,391 X$ Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 28,486 satuan artinya jika kemampuan kerja bernilai nol, maka kinerja guru hanya sebesar 28,486satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,391 menunjukkan jika variabel kemampuan kerja bertambah satu-satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,391 satuan.

Selanjutnya, hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya. Uji t ini dilakukan

dengan membandingkan t-hitung atau dengan t-tabel pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t tabel diperoleh sebagai berikut : $n-2$. (baris), $1/2 \alpha$ (kolom) maka diperoleh $40-2=38$ (baris) dan $1/2 \alpha =0.025$ (kolom, sehingga nilai t tabel diperoleh sebesar 2.02439. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.072 sedangkan untuk nilai t tabel diperoleh sebesar 2.02439, maka hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung (2.072)>dari t tabel (2.02439), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja guru.

Nilai R_square atau koefisien determinasi sebesar 0,101, yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas/kemampuan kerja terhadap variabel terikat/kinerja 10,1% sedangkan sisanya sebesar 89,9% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah : Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 10 Pekanbaru menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dengan persamaan regresinya menjadi $Y = 28,486+0,391 X$. koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kemampuan kerja dengan kinerja guru. Semakin baik kemampuan kerja maka kinerja guru juga meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diduga variabel Kemampuan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 10 Pekanbaru adalah terbukti berpengaruh signifikan. Dimana Kemampuan kerja (X) memiliki nilai t hitung (2,072)>dari nilai t tabel (2,024). Melihat hal tersebut setiap pekerja jika mempunyai keahlian atau kemampuan yang maksimal maka kinerja dari dirinya saat menyelesaikan tugas pun juga pasti akan meningkat. Namun berbanding terbalik jika keahlian ataupun kemampuan kerja tidak baik maka kinerja pekerja

itupun juga pasti akan rendah.

Berarti penelitian ini memperkuat pendapat Keith Davis sebagaimana juga dikutip oleh Mangkunegara (2011:67) lebih spesifik menyatakan bahwa, “kinerja individu ditentukan dua faktor salah satunya adalah kemampuan (ability) individu. Kemampuan dibentuk dari faktor pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu atau personel. Sehingga kemampuan kerja merupakan suatu hal penting bagi seorang karyawan/pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaerul Hadi (2015) dimana hasil uji hipotesis secara keseluruhan kemampuan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN RSBI di kota Mataram. Penelitian yang hampir sama juga dilakukan oleh Musdarita (2020) dengan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru, hasil penelitian ini ada kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 4 Kampar

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Dari hasil deskripsi maka dapat disimpulkan bahwa untuk variable kemampuan kerja memiliki nilai total rata-rata sebesar 4,07 yang berarti Setuju. Sedangkan untuk variabel kinerja memiliki nilai total rata-rata sebesar 3,91 yang berarti Setuju.
2. Dari hasil uji kesesuaian data diperoleh bahwa data sudah valid dan reliabel,

serta normalitas, sehingga jawaban responden sudah layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

3. Dari hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 28,486 + 0,391 X$ Hal ini berarti memiliki arah hubungan yang positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (2,072) > dari t_{tabel} (2,02439) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.101 persen yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas/kemampuan kerja terhadap variabel terikat/kinerja sebesar 10,1% sedangkan sisanya sebesar 89,9% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan data awal bahwa kemampuan kerja yang baik pada umumnya pada data latar belakang ternyata bukan variabel utama yang mempengaruhi kenapa ada permasalahan pada kinerja guru pegawai negeri sipil SMPN 10 Pekanbaru.

SARAN

Berdasarkan hasil yang penelitian, maka adapun saran yang diperoleh adalah sebagai berikut :

DAFTAR PUSTAKA

Barnawi & Mohammad Arifin. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

Binardi. 2013. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas*, BPFE. Yogyakarta

Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel Kemampuan Kerja terdapat nilai rata-rata terendah pada pernyataan nomor 1 yang berbunyi “Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan IT atau komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja”. Artinya kemampuan guru kurang maksimal dalam mengoperasikan IT atau komputer untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja. Oleh karena itu disarankan kepada guru untuk lebih lagi meningkatkan kemampuan dalam hal IT atau komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kerja guru.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kinerja guru terdapat nilai rata-rata terendah pada pernyataan nomor 12 yang berbunyi “Saya memberikan bimbingan khusus untuk peserta didik yang nilainya rendah”. Artinya guru kurang memberikan bimbingan khusus untuk peserta didik yang nilainya rendah. Oleh karena itu disarankan kepada guru untuk lebih lagi memberikan bimbingan khusus untuk peserta didik yang nilainya rendah.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk menambah variabel lain, selain kemampuan kerja, hal tersebut masih ada sisanya sebesar 89,9% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta

Mangkunegara, A. P, 2011, *Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama, Bandung

_____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Remaja Rosda Karya Bandung

- Nawawi, Hadari. 2011. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prabadwipa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Rachmawati, dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, Grafindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Sinambela (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudjana, Nana. 2014, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdikarya
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Sujarweni, V. Wiratna.
2015. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit CAPS
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursantodalam Kiki Rindy Arini (2015). *Dasar – Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi