Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 30503-30507

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI UPT SMP NEGERI 2 MEDAN

A. Amalia Sari[1], Syafrizal[2] , Tri Kartika Yudha[3]

[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
Amaliasari67@gmail.com

Published: November, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di UPT SMP Negeri 2 Medan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula, motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kemampuan dan motivasi kerja guru secara langsung akan meningkatkan kualitas kinerja guru di lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil uji F yang telah diperoleh maka didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 67.565 > 3.14 dan nilai sig 0.000<0.05 sehingga disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh simultan terhadap variabel Y.

Kata Kunci: **kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja guru**

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Di Indonesia, Sekolah Menengah Pertama (SMP) memiliki peran yang penting dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa sebelum mereka melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi. UPT SMP Negeri 2 Medan sebagai salah satu lembaga pendidikan di Kota Medan memikul tanggung jawab besar dalam mendidik generasi muda dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan di masa depan. Namun, dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang optimal, UPT SMP Negeri 2 Medan menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan yang cukup signifikan adalah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mereka. Kemampuan kerja guru, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, sangat penting dalam menentukan kualitas proses belajar-mengajar di kelas. Selain itu, motivasi kerja guru juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap tugasnya dan dapat memberikan pengajaran yang lebih baik kepada siswa.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh informasi yang menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan

dan program untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, serta memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam mendidik siswa. Guru yang memiliki kemampuan yang baik, baik dalam penguasaan materi, metode mengajar, maupun pemanfaatan teknologi pendidikan, umumnya menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

KAJIAN TEORI

Kemampuan dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015:10). Dengan kata lain, kemampuan adalah potensi yang ada dalam diri seseorang yang memungkinkan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan atau, sebaliknya, tidak mampu melakukannya. Kemampuan kerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta alokasi waktu (Hasibuan, 2015:15).

Setiap tindakan manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar dirinya maupun yang ada di dalam dirinya sendiri, dan dorongan tersebut dikenal sebagai motivasi. Dalam dunia pendidikan saat ini, motivasi dalam melaksanakan tugas menjadi faktor krusial yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, serta hasil dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan meningkatnya motivasi dan kinerja guru, maka hasil serta kualitas pendidikan juga akan ikut membaik.

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan seberapa besar intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan (Robbins, 2015:201). Tiga elemen utama dalam motivasi kerja adalah intensitas, yaitu seberapa keras seseorang berusaha; arah, yaitu tujuan yang ingin dicapai; dan ketekunan, yaitu lamanya usaha tersebut dapat dipertahankan.

Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang dapat diidentifikasi dan diukur melalui kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap guru. Terkait kinerja guru, yang dimaksud dengan perilaku adalah aktivitas guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Mengacu pada kinerja guru, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi tenaga pendidik di perguruan tinggi. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 41 Tahun 2007 juga menjelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara profesional di bidang pendidikan. Hal ini mencerminkan konsekuensi logis guru sebagai tenaga profesional.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Sekolah UPT SMP Negeri 2 Medan yang beralamat di Jalan Brigjen Katamso, Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan Medan Maimun, Provinsi Sumatera Utara. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja sebagai variabel (X1) dan motivasi kerja sebagai variabel (X2) terhadap kinerja guru sebagai variabel (Y).

. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di UPT SMP Negeri 2 Medan, yang berjumlah 30 orang guru. Peneliti mengambil sampel dari keseluruhan populasi, yaitu seluruh guru di UPT SMP Negeri 2 Medan yang berjumlah 30 orang guru, yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independent dengan variabel dependen.

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.209	1.983		1.618	.117		
	KEMAMPUAN KERJA	.210	.091	.198	2.313	.029	.841	1.189
	MOTIVASI KERJA	.678	.071	.816	9.525	<,001	.841	1.189

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan Regresi =

$$Y = 5.446 + 0.222X1 + 0.568X2 + e$$

Interpretasi :

a. Nilai konstanta didapatkan 0.329 yang menandakan bahwa jika nilai seluruh variabel X sebesar 0, maka nilai variabel Y sebesar 5.446.
b. Nilai koefisien regresi X1 yaitu kemampuan kerja adalah 0.210 yang dikatakan bahwa jika nilai X1 meningkat sebesar 1, maka variabel Y yaitu kinerja meningkat positif sebesar 0.210 dengan asumsi nilai X1 bersifat tetap.
c. Nilai koefisien regresi X2 motivasi kerja adalah 0.678 yang dikatakan bahwa jika nilai X2 meningkat sebesar 1, maka variabel Y yaitu kinerja meningkat positif sebesar 0.678 dengan asumsi nilai X2 bersifat tetap.

Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis keseluruhan variabel X berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel Y yang dilihat apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig < 0.05 maka secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 2
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.515	2	132.257	67.565	<,001[b]
	Residual	52.852	27	1.957		
	Total	317.367	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Penelitian ini menggunakan taraf sisnifikan (0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: (n-k-1) atau 30-2-1=27. Dengan ketentuan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.14.

Berdasarkan hasil uji F yang telah diperoleh maka didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 67.565>3.14 dan nilai sig 0.000<0.05 sehingga disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja.

Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis keseluruhan variabel X1 dan X2 berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel Y yang dilihat berdasarkan:

a. Apabila nilai signifikan <0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dipenden.
b. Apabila nilai signifikan >0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikan (0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n-2 atau 30-2=28. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,618.

Tabel 3

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.209	1.983		1.618	.117		
	KEMAMPUAN KERJA	.210	.091	.198	2.313	.029	.841	1.189
	MOTIVASI KERJA	.678	.071	.816	9.525	<,001	.841	1.189

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian t menunjukkan :

a. Nilai t_{hitung} (2.638)>t_{tabel} (1.669) dan sig 0.011<0,05, maka dapat disimpulkan variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
b. Nilai t_{hitung} (7.558)>t_{tabel} (1.669) dan sig 0.000<0,05, maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis besaran variabel X dapat menjelaskan variansi terhadap variabel Y.

Tabel 4
Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913[a]	.833	.821	1.399

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian yang dilihat dari *adjusted R Square* menunjukkan nilai yang didapatkan 0.913 (dipresentasekan senilai 82,1%) sehingga disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 82,1%, sisanya 17,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, dapat ditarik beberapa Kesimpulan adalah senagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan.
3. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 2 Medan.
4.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Artikunto , S. (2014) . Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Gibson, J. L., ivancevich, J. M., & donnelly, J . H. (2013). Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses. Jakarta : Binarupa Aksar.

Hasibuan , A ., & Siregrar, R. (2011). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Disekolah Menegah., 12 (2), 45-56.

Kementerian Pendidikan (2015). Laporan Kinerja Guru Tahun 2020, Diakses Dari Http ://Kemdikbud. Go.id.

Luthans, F. (2010). The Impact Of Work Motivation On Employee Performance. Academy Of Manajement Journal, 51 (4), 567 – 589.

Mathis, R . L ., & jackson, J. H. (2012). Human Resource Management. manajemen sumber daya manusia Jakarta : Sulemba Empat.
Mengkunegara, A. A. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
Rivai,V., & Segala, E. J . (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 20 (3), 87-99.
Robbins, S. P., & Judge, T . A . (2015). Perilaku Organisasi . Jakarta : Salemba Empat.
Rohman, A., & Suptra, A. H . (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Indonesia, 10 (1), 89-95.
Sugiyono (2013) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,Dan R & D . Bandung : Alfabeta.
Suryadi, T. (2012). Motivasi Kerja Sebagai Kinerja Guru.
Sutrisno, E. (2013). Kinerja Guru Dan Faktor- Faktor Yang Mempengaruhinya. Jurnal Manajemen Pendidikan, 5 (2), 45-55.
Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Kencana.
Uno, H. B. (2015). Teori Motivasi Dan Pengukurannya : Analisis Dibidang Pendidikan . Jakarta : Bumi Aksara.
Widodo, W., & Supandi,S. (2010). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Karakter,10 (1), 56-68.