

## PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA 6 JENEPONTO

M. Aco Israf Pangeran<sup>1\*</sup>, Muh. Ichwan Musa<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>.

<sup>1\*,2,3</sup>Universitas Negeri Makassar, Indonesia

\*Correspondent Author: [m.acoisrafpangeran811@gmail.com](mailto:m.acoisrafpangeran811@gmail.com)

### Info Artikel

Diterima:  
03 Juli 2022

Disetujui:  
24 Juli 2022

Dipublikasikan:  
31 Juli 2022

Keywords:  
Kemampuan,  
Motivasi, Kinerja

© 2022 Education  
and Talent  
Development Center  
of Indonesia  
Under the license  
CC-BY-SA



### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kemampuan dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 64 Guru SMA 6 Jeneponto yang didalamnya terbagi Guru PNS dan NonPNS. Kemudian Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan Statististical Product and Service Solution (SPSS). Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dan variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih besar dibandingkan dengan variabel Kemampuan (X1). Secara simultan kedua variabel bebas yakni Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y).

### Abstract

*This research was conducted to determine whether ability and motivation have an influence on performance. The sample used in this study amounted to 64 teachers of SMA 6 Jeneponto which were divided into PNS and Non-PNS teachers. Then the data collection techniques carried out in this study used the method of observation and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression using Statististical Product and Service Solution (SPSS). These results indicate that partially the ability variable (X1) has a positive and significant effect on teacher performance and the motivation variable (X2) has a greater positive and significant effect than the ability variable (X1). Simultaneously, the two independent variables, namely Ability (X1) and Motivation (X2) have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Performance (Y).*

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha dasar yang dengan sengaja dirancang agar tercapainya tujuan yang ditetapkan.. Pendidikan memiliki tujuan meningkatkan sumber daya manusia, salah satu usaha agar kualitas sumber daya manusia meningkat dengan meningkatkan sumberdaya manusia dalam sektor pendidikan. Guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus (Asf,2013). Sejalan dengan amanat UU RI tentang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usis dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah”.

Ilyas (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan

individu maupun kelompok kerja. Kinerja adalah hasil yang di capai dalam melakukan suatu hal, juga kemampuan untuk mencapai apa yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibsonet.al.,2007). Menurut Robbins (2008:57), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Ada dua perangkat faktor totalitas kemampuan seseorang individu, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Motivasi kerja sendiri merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan daan mengarahkan perilaku (Krietner dan Kinicki,2005:248).

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMA 6 Jeneponto yang beralamat di Tolo, Kec. Kelara, Kabupaten Jeneponto, Provinsi Sulawesi Selatan, dilakukan selama bulan Februari sampai bulan April 2022. Definisi Operasional yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kemampuan, motivasi dan kinerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA 6 Jeneponto yang dimana jumlah guru PNS berjumlah 29 orang dan Non PNS berjumlah 35 Jadi total keseluruhan sebanyak 64 guru. Jumlah sampel yang akan diambil penulis yaitu jumlah keseluruhan populasi yang ada di SMA 6 Jeneponto yaitu sebanyak 64 orang responden. Variabel pada penelitian ini meliputi variable dependen dan variable independen. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan meliputi metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

### Hasil Penelitian

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebarkan kuesioner di SMA Negeri 6 Jeneponto. Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 60 orang. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 1. Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
Laki-laki	25	39%
Perempuan	39	61%
TOTAL	64	100%

Sumber: Diolah tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi daripada jenis kelamin laki-laki, hal ini karena perempuan lebih memiliki rasa tanggung jawab yang besar, serta ketelitian yang tinggi dan juga berdasarkan data yang didapatkan dan fakta dilapangan yang dimana perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan laki-laki.

**Tabel 2. Usia**

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
< 25	2	2%
>25-30	9	14%
>30-40	33	52%
>40-50	21	33%
Total	64	100%

Sumber: Diolah tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia >30-40 tahun yaitu sebanyak 33 orang yang dimana pada SMA 6 Jeneponto memang kebanyakan memiliki guru senior sehingga mereka memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga secara tidak langsung kemampuan yang mereka miliki juga minimal lebih baik dari yang memiliki usia di bawahnya.

**Tabel 3. Pendidikan**

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
SMA	0	0%
D3	0	0%
S1	60	94%
S2	4	6%
Total	64	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa guru yang ada di SMA 6 Jeneponto jenjang pendidikan yang mereka miliki paling rendah adalah S1. Dengan hal ini bisa dikatakan tenaga pendidik tersebut paling tidak memiliki kemampuan dalam hal pengetahuan yang baik untuk mengajar

**Tabel 4. Masa Kerja**

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
0-3 tahun	1	2%
>3-5 tahun	10	16%
>5-10 tahun	28	44%
>10	25	39%
Total	64	100%

Sumber: Diolah tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang ada di SMA 6 Jeneponto masa kerjanya sudah lebih dari 510 tahun keatas. Dengan hal ini dapat dinyatakan bahwa mereka sudah memiliki banyak pengalaman sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan mudah.

#### 1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dari data yang terkumpul melalui kuesioner terhadap 64 responden, dapat di lihat skor jawaban responden dengan nrentang nilai 1-5 terhadap masing-masing variabel sebagaimana yang dilapirkan pada halaman lampiran. Dengan jumlah responden yang sebanyak 64 orang maka:

$$\text{Range skor} = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{64(5-1)}{5} = 51,2 = 51$$

Skor Tertinggi: Jumlah sampel x Bobot tertinggi = 64 x 5 = 320

Skor Terendah: Jumlah Sampel x Bobot Terendah = 64 x 1 = 64

**Tabel 5.** Kategori Variabel

Sangat Tinggi	272- 322
Tinggi	220-271
Sedang	168-219
Rendah	116-167
Sangat Rendah	64-115

a). Deskripsi Data Variabel Kemampuan (X1)

Pada variabel kemampuan (X1) Dalam penelitian ini diukur dengan 6 item pertanyaan. Berikut merupakan tabel dari hasil tanggapan responden terhadap variabel kemampuan.

**Tabel 6.** Deskripsi Data Variabel Kemampuan

No	Pertanyaan	Jawaban					SKOR	KET
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Dalam mengajar saya dapat berkonsentrasi dengan baik	40	21	3			293	Sangat tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	28	35	1			283	Sangat tinggi
3	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya.	38	24	2			292	Sangat tinggi
4	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.	34	29	1			289	Sangat tinggi
5	Saya melakukan pekerjaan yang di berikan kepala sekolah dengan rapi dan teliti.	29	34	1			284	Sangat tinggi
6	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.	25	36	3			278	Sangat tinggi

Sumber: Data primer peneliti (2022)

Dari **Tabel 6**, diatas yang berisi tanggapan responden mengenai variabel kemampuan menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 1 merupakan pilihan yang tertinggi yang dipilih oleh responden dengan skor 293. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dalam hal produktifitas yang dimiliki oleh guru SMA 6 Jeneponto seharusnya sudah dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan teliti dan baik. Sedangkan

pertanyaan nomor 6 merupakan pilihan yang terendah yang dipilih oleh responden dengan skor 278. Hal tersebut menunjukkan Sebagian besar Guru mampu dengan cepat beradaptasi dengan pekerjaan baaru yang diberikan.

b). Deskripsi Data variabel Motivasi (X2)

Pada variabel motivasi (X2) Dalam penelitian ini diukur dengan 10 item pertanyaan. Berikut merupakan tabel dari hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi.

**Tabel 7.** Deskripsi Data Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban					SKOR	KET
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya mendapat imbalan berupa gaji yang sesuai dengan posisi pekerjaan saat ini.	23	38	3			276	Sangat tinggi
2	Pimpinan memberikan bonus kepada saya dalam periode tertentu	14	41	8	1		260	Tinggi
3	Keadilan dan kebijaksanaan yang berlaku sangat mempengaruhi pekerjaan saya	21	37	5	1		270	Tinggi
4	Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan	29	34	1			284	Sangat tinggi
5	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan ramah	37	23	4			289	Sangat tinggi
6	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	26	31	5	1	1	272	Sangat tinggi
7	Pujian atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi	29	30	4	1		279	Sangat tinggi
8	Pimpinan memberi kesempatan promosi jabatan apabila memenuhi syarat	27	34	2	1		279	Sangat tinggi
9	Saya merasa selalu tertantang bekerja pada sekolah ini.	32	28	4			284	Sangat tinggi
10	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan.	25	34	4	1		275	Sangat tinggi

Sumber: data primer peneliti (2022)

Dari **Tabel 7**, diatas yang berisi tanggapan responden mengenai variabel kemampuan menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 5 merupakan pilihan yang tertinggi yang dipilih oleh responden dengan skor 289. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dengan begitu sesama rekan kerja kan lebih muda untuk bekerja sama. Sedangkan pertanyaan nomor 2 merupakan pilihan yang terendah yang

dipilih oleh responden dengan skor 260. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru mendapatkan bonus dengan menyelesaikan pekerjaan tertentu.

c). Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

Pada variabel kinerja (Y) Dalam penelitian ini diukur dengan 10 item pertanyaan. Berikut merupakan tabel dari hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja.

**Tabel 8.** Deskripsi Data Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban					SKOR	KET
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Dia dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	26	35	3			279	sangat tinggi
2	Dia mampu menganalisis data/informasi yang telah tersedia di sekolah	23	39	2			277	sangat tinggi
3	Dia dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	29	31	4			281	sangat tinggi
4	Dia dapat bekerja sama dengan semua pegawai yang berada di sekolah	25	37	2			279	sangat tinggi
5	Dia mampu berkerja di bawah tekanan	22	31	7	4		267	Tinggi
6	Dia selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah	24	35	5			275	Sangat Tinggi
7	Dia tidak mempunyai keluhan selama berkerja di sekolah ini.	24	33	5	2		271	Tinggi
8	Dia tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.	26	34	3	1		277	Sangat tinggi
9	Dia mempunyai komitmen tidak ketergantungan terhadap orang lain	29	32	2	1		281	Sangat tinggi
10	Dia mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap sekolah.	35	28	1			290	Sangat tinggi

Sumber: data primer peneliti (2022)

Dari Tabel 8, diatas yang berisi tanggapan responden mengenai variabel kemampuan menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 10 merupakan pilihan yang tertinggi yang dipilih oleh responden dengan skor 290. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja dan tanggup jawab guru SMA 6 Jeneponto terhadap apa yang menjadi pekerjaan begitu baik. Sedangkan pertanyaan nomor 5 merupakan pilihan yang terendah yang dipilih

oleh responden dengan skor 267. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru meskipun mendapatkan tanggung jawab yang berat mereka masih mampu menyelesaikan hal tersebut.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a). Uji Validitas

**Tabel 9.** Hasil Uji Validitas X1

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Sig. (2-tailed)
X1.1	0,530	0.242	VALID	0,000
X1.2	0,632	0.242	VALID	0,000
X1.3	0,711	0.242	VALID	0,000
X1.4	0,704	0.242	VALID	0,000
X1.5	0,754	0.242	VALID	0,000
X1.6	0,529	0.242	VALID	0,000

Sumber: Diolah tahun 2022

Uji Validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r-hitung > nilai r-tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data diatas , maka diperoleh nilai r hitung untuk indicator X1.1 sebesar 0,530, X1.2 sebesar 0,632, X1.3 sebesar 0,711, X1.4 sebesar 0,704, X1.5 sebesar 0,754, X1.6 Sebesar 0,529. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indicator valid karena r hitung > nilai r tabel sebesar

#### b). Uji Validitas Variabel X2

**Tabel 10.** Uji validitas X2

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Sig. (2-tailed)
X2.1	0,634	0.242	VALID	0,000
X2.2	0,636	0.242	VALID	0,000
X2.3	0,704	0.242	VALID	0,000
X2.4	0,649	0.242	VALID	0,000
X2.5	0,389	0.242	VALID	0,001
X2.6	0,776	0.242	VALID	0,000
X2.7	0,770	0.242	VALID	0,000
X2.8	0,774	0.242	VALID	0,000
X2.9	0,658	0.242	VALID	0,000
X2.10	0,557	0.242	VALID	0,000

Sumber: Diolah tahun 2022

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,634, X2.2 sebesar 0,636, X2.3 sebesar 0,704, X2.4 sebesar 0,649, X2.5 sebesar 0,389, X2.6 sebesar 0,776, X2.7 sebesar 0,770, X2.8 sebesar 0,774, X2.9 sebesar 0,658, X2.10 sebesar 0,557. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar .

c). Uji Validitas Variabel Y

**Tabel 11.** Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Sig. (2-tailed)
Y1	0,623	0.242	VALID	0,000
Y2	0,679	0.242	VALID	0,000
Y3	0,640	0.242	VALID	0,000
Y4	0,580	0.242	VALID	0,000
Y5	0,686	0.242	VALID	0,001
Y6	0,686	0.242	VALID	0,000
Y7	0,732	0.242	VALID	0,000
Y8	0,618	0.242	VALID	0,000
Y9	0,651	0.242	VALID	0,000
Y10	0,681	0.242	VALID	0,000

Sumber: Diolah tahun 2022

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y.1 sebesar 0,623, Y2 sebesar 0,679, Y3 sebesar 0,640, Y4 sebesar 0,580, Y5 sebesar 0,686, Y6 sebesar 0,686, Y7 sebesar 0,732, Y8 sebesar 0,618, Y9 sebesar 0,651, Y0 sebesar 0,681. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar .

d). Uji Realibilitas

**Tabel 12.** Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kemampuan	0,715
Motivasi	0,854
Kinerja	0,850

Sumber: Diolah tahun 2022

Dalam penelitian ini, uji realibilitas yang digunakan yaitu menggunakan formula Cronbach Alpha kemudian di tabulasikan menggunakan IBM SPSS V.26. Hasil dari uji reabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha ketiga variabel reliabel hal ini didukung dengan nilai koefisien reliabel yang dihasilkan > 0.70.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



**Tabel 13. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,66522391
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,065
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Diolah Tahun 2022

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansinya adalah 0,200 yang berarti signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan dengan data tersebut dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-2,267	4,987		-,455	,651		
x1	,808	,186	,378	4,334	,000	,841	1,190
x2	,552	,087	,550	6,311	,000	,841	1,190

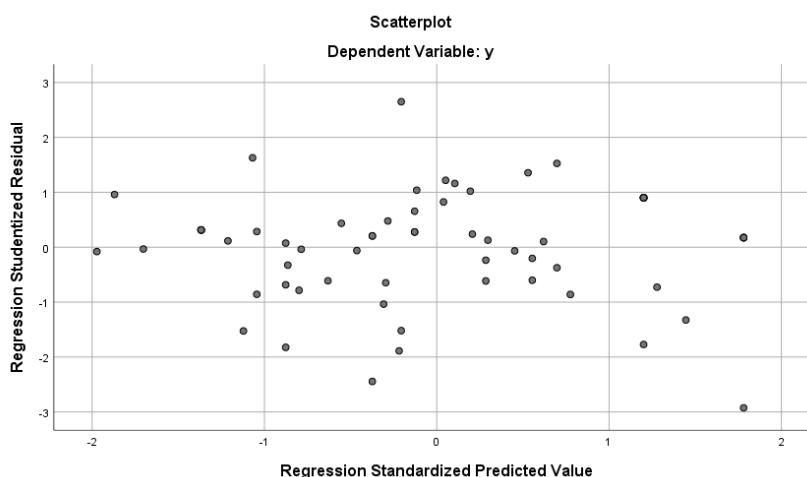
a. Dependent Variable: y

Sumber : Diolah tahun 2022

Berdasarkan dari hasil yang didapat dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel diatas adalah 0,841 lebih besar dari 0,01. Sementara nilai VIF untuk variabel kemampuan dan motivasi sama-sama 1,190 . Karena nilai VIF dari kedua variabel lebih kecil dari 10,00 maka mengacu pada pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 15.** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah tahun 2022

Hasil diatas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu scatterplot, yang dimana titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar dengan baik baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan menggunakan grafik pada gambar diatas. Oleh karena itu dengan melihat grafik scatterplot diatas, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar dengan baik baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan

4. Uji Regresi Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (multiple regresional analysis). Teknik analisis ini digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Kemampuan X2 = Motivasi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1,2}$  = Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel e = Standar Error

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan perhitungan regresi berganda dengan program Statistical for product and Service solution (SPSS) versi 26, Maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 16.** Hasil Uji Regresi Linear berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,267	4,987		-,455	,651
	x1	,808	,186	,378	4,334	,000
	x2	,552	,087	,550	6,311	,000

Persamaan regresi linear berganda tersebut adalah :

$$Y = -2.267 + 0.808 X_1 + 0.552 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar -2,267 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (Kemampuan dan Motivasi) maka Kinerja guru akan tetap menghasilkan nilai -2,267 atau dengan kata lain. Jika variabel bebas sama dengan 0 maka Kinerja akan tetap menghasilkan -2,267. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,808 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (Kemampuan) akan mengakibatkan Kinerja bertambah sebesar 0,808 dengan anggapan variabel bebas lain tetap. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,552 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Kemampuan) akan mengakibatkan Kinerja bertambah sebesar 0,552 dengan anggapan variabel bebas lain tetap

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial ( UjiT ) dilakukan untuk menguji secara satu persatu antara variabel x dengan variabel y

1). Uji Hipotesis Variabel Kemampuan ( X1 )

**Tabel 17.** Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,267	4,987		-,455	,651
	x1	,808	,186	,378	4,334	,000
	x2	,552	,087	,550	6,311	,000

a. Dependent Variable: x3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t-hitung sebesar (4,334 ) > t-tabel (1.670) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Dengan itu dapat dinyatakan bahwa variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ada di SMA 6 jeneponto sehingga H1 diterima.

2). Uji Hipotesis Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t-hitung sebesar (6,311 ) > t-tabel (1.670) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Dengan itu dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ada di SMA6 Jeneponto sehingga H2 diterima

Dari hasil uji tersebut dapat dinyatakan bahwa Variabel kemampuan dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari kedua variabel dependen yang digunakan, variabel yang memberikan pengaruh paling tinggi yaitu motivasi dengan nilai t-hitung 6,311 dan signifikansi 0,0.

b. Uji Simultan ( Uji F )

Uji simultan dilakukan untuk menguji secara bersamaan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat

**Tabel 18.** Hasil Uji F

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	682,632	2	341,316	47,850	,000b
Residual	435,118	61	7,133		
Total	1117,750	63			

a. Dependent Variable: x3

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari tabel diatas dinyatakan bahwa nilai F hitung (47,850) > F tabel (3,148) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti kedua variabel independen (Kemampuan dan Motivasi) secara simultan memiliki pengaruh dalam variabel dependen (Kinerja) guru di SMA 6 Jeneponto sehingga Hipotesis diterima (H3)

c. Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independennya secara Bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasinya maka semakin besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dan begitupun sebaliknya. Berikut hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS V.26

**Tabel 19.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,611	,598	2,671

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja dapat dijelaskan variabel dijelaskan oleh variabel independent Kemampuan dan Motivasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang di masukkan dalam penelitian ini.

**A. Deskripsi Data Variabel Penelitian**

1. Deskripsi Data Variabel *Work From Home* (X)

Variabel *Work From Home* (X) dalam penelitian ini diukur melalui 11 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Work From Home* dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 19.** Deskripsi Data Variabel *Work From Home* (X)

No	Pertanyaan	Jumlah Responden				JML	KET
		SS	S	TS	STS		
1	Lingkungan rumah saya sangat membantu dan mendukung saat saya WFH	3	9	6	0	51	Tinggi
2	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya saat WFH	1	6	11	0	44	Rendah
3	Padatnya waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga saat WFH	3	5	10	0	47	Rendah
4	Aktifitas yang ingin saya lakukan dirumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan saya saat WFH	4	5	9	0	49	Tinggi
5	Adanya tekanan pada pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga saat WFH	3	5	10	0	47	Rendah
6	Karena tugas terkait pekerjaan, saya harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga saya saat WFH	5	6	7	0	52	Tinggi
7	Kewajiban pekerjaan yang dilaksanakan di tempat kerja tidak dapat saya lakukan dengan baik karena tuntutan keluarga saya saat WFH	0	5	13	0	41	Rendah
8	Saya tidak takut telat saat melakukan WFH	1	5	12	0	43	Rendah
9	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saat WFH	6	1	11	0	49	Tinggi
10	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya saat WFH	1	2	15	0	40	Rendah
11	Waktu libur saya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saat WFH	4	0	14	0	44	Rendah

Sumber: Data Primer Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 19, yang berisi tanggapan tentang *Work From Home* (X) menunjukkan bahwa item nomor 6 merupakan item pilihan tertinggi yang dipilih oleh responden dengan nilai 52. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Asuransi Tri Pakarta merasa bahwa mereka tidak harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga saat WFH. Sedangkan item nomor 9 merupakan item terendah yang dipilih oleh responden

dengan nilai 40. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Asuransi Tri Pakarta merasa tidak kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saat WFH.

2. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diukur melalui 11 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 20.** Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jumlah Responden				JML	KET
		SS	S	TS	STS		
1	Tingkat pencapaian volume kerja di hasilkan telah sesuai dengan harapan	14	3	1	0	67	Sangat Tinggi
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	11	4	3	0	62	Tinggi
3	Karyawan meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan	13	5	0	0	67	Sangat Tinggi
4	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	7	10	1	0	60	Tinggi
5	Skill yang di miliki setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang di kerjakan saat ini	9	7	2	0	61	Tinggi
6	Selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	9	7	2	0	61	Tinggi
7	Dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	6	8	4	0	56	Tinggi
8	Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	6	9	3	0	57	Tinggi
9	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	6	11	1	0	59	Tinggi
10	Sikap dan komunikasi karyawan terhadap atasan dan rekan kerja sangat baik	3	10	5	0	52	Tinggi
11	Karyawan mampu bekerja sama dengan siapa saja dengan sangat baik	4	6	8	0	50	Tinggi

Sumber: Data Primer Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 20, yang berisi tanggapa tentang Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa item nomor 1 dan item nomor 3 merupakan item pilihan tertinggi yang dipilih oleh responden dengan nilai 67. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja karyawan PT Asuransi Tri Pakarta yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan dan karyawan PT Asuransi Tri Pakarta meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan. Sedangkan item dengan pilihan terendah adalah item nomor 11 dengan nilai 50. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan PT Asuransi Tri Pakarta tidak mampu bekerja sama dengan baik.

**B. Uji Instrumen**

**1. Uji Validitas**

Adapun kriteria pengujian dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

**Tabel 21.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Keputusan
			r-hitung	r-tabel	
1	<i>Work From Home (X)</i>	X1	0,637	0,482	Valid
		X2	0,718	0,482	Valid
		X3	0,761	0,482	Valid
		X4	0,650	0,482	Valid
		X5	0,801	0,482	Valid
		X6	0,701	0,482	Valid
		X7	0,723	0,482	Valid
		X8	0,645	0,482	Valid
		X9	0,809	0,482	Valid
		X10	0,781	0,482	Valid
		X11	0,613	0,482	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,717	0,482	Valid
		Y2	0,679	0,482	Valid
		Y3	0,613	0,482	Valid
		Y4	0,886	0,482	Valid
		Y5	0,813	0,482	Valid
		Y6	0,720	0,482	Valid
		Y7	0,749	0,482	Valid
		Y8	0,754	0,482	Valid
		Y9	0,920	0,482	Valid
		Y10	0,631	0,482	Valid
		Y11	0,649	0,482	Valid

Berdasarkan Tabel 21, dapat dilihat hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini, diperoleh hasil keseluruhan nilai r-hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,482. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil dapat disajikan dalam bentuk tabel angka-angka, grafik, deskripsi verbal, atau gabungan antara ketiganya. Tabel, grafik, atau gambar tidak boleh terlalu panjang, terlalu besar, atau terlalu banyak. Penulis sebaiknya menggunakan variasi penyajian tabel, grafik, atau deskripsi verbal. Tabel dan grafik yang disajikan harus dirujuk dalam teks. Cara penulisan tabel ditunjukkan pada Tabel 1. Tabel tidak memuat garis vertikal (tegak) dan garis horisontal (datar) hanya ada di kepala dan ekor tabel. Ukuran huruf isian tabel dan gambar boleh diperkecil.

**Tabel 22.** Bobot Panjang Bagian Badan Artikel [Font 11]

No.	Nama Bagian	Panjang dalam Persen	Keterangan
1.	Pendahuluan	20	Maksimum (termasuk judul dan abstrak)
2.	Metode	10	Untuk penelitian kuantitatif dapat sampai 15%.
3.	Hasil dan Pembahasan	60	Minimum
5.	Simpulan dan Daftar Pustaka	10	Kurang lebih

*Sumber: Tabel*

### 1. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis Alpha Cronbach, dimana variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 (Kurnia dkk., 2015).

**Tabel 23.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Work From Home (X)	0,896	0,6	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 23, dapat dilihat hasil pengujian reliabiitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini, diperoleh hasil keseluruhan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,6. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan dan dapat dinyatakan reliabel.

### C. Uji Prasyarat Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Pada penelitian digunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, dimana jika nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9



**Table 24.** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.65198301
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.094
	Negative	-.169
Test Statistic		.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 24, hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh nilai One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu 0,187 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**2. Uji Linearitas**

Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 25.

**Tabel 25.** Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Work From Home	Between Groups	(Combined)	274.361	11	24.942	.654	.744
		Linearity	135.215	1	135.215	3.547	.109
		Deviation from Linearity	139.146	10	13.915	.365	.923
	Within Groups		228.750	6	38.125		
Total			503.111	17			

Berdasarkan Tabel 25, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity yaitu 0,923 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Work From Home (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

**3. Analisis Regresi Sederhana**

Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada Tabel 26.

**Tabel 26.** Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.237	5.877		3.784	.002
	Work From Home	.497	.205	.518	2.425	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 26, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,237 + 0,497X$$

**4. Uji Hipotesis (Uji-t)**

Adapun hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 27.

**Tabel 27 Hasil Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.237	5.877		3.784	.002
Work From Home	.497	.205	.518	2.425	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 27, diperoleh nilai t-hitung yaitu 2,425 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,120 dan nilai signifikansi uji-t yaitu 0,028 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu *Wrok From Home* (X) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Adapun nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 28.

**Tabel 28, Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 <sup>a</sup>	.269	.223	4.79515

a. Predictors: (Constant), Work From Home

Berdasarkan Tabel 28, diperoleh nilai R Square yaitu 0,269. Maka disimpulkan bahwa *Work From Home* (X) memiliki dominasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26,9% sedangkan 73,1% didominasi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Hasil penelitian yang berdasarkan pada analisis data yang dijelaskan sebelumnya dapat dinyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas yaitu Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Guru di SMA 6 Jeneponto. Pengaruh tersebut memiliki hubungan kuat yang memiliki arti bahwa kedua variabel bebas tersebut merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu produktifitas, pengetahuan dan Keterampilan yang dimana berdasarkan data yang didapatkan hal tersebut juga mendukung karena guru yang ada di SMA 6 Jeneponto jenjang pendidikan yang mereka miliki paling rendah S1 dan yang mendominasi guru yang ada di SMA 6 Jeneponto adalah guru senior yang yang umurnya 30 tahun keatas, dimana minimal pengetahuan yang mereka sudah baik ditambah dengan pemberian ruang dalam mengikuti pelatihan sehingga mereka dapat semakin terampil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Hal ini juga didukung dari pemberian motivasi yang dimana guru PNS yang mendapatkan sertifikasi dan gaji guru non-PNS dibayar sesuai dengan jumlah jam mengajar, tidak hanya itu sering

kali guru juga mendapatkan motivasi berupa fisik salah satunya pemberian THR . Selanjutnya dari hasil uji parsial yang dilakukan penelitian ini menemukan :

#### 1. Pengaruh Kemampuan terhadap kinerja guru

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dipengaruhi oleh produktivitas, pengetahuan dan keterampilan artinya bila guru memiliki produktivitas, pengetahuan dan keterampilan maka guru tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari definisi diatas jika kemampuan guru semakin meningkat maka kinerja guru akan semakin meningkat pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Variabel kemampuan memiliki nilai t-hitung sebesar (4,334) > t-tabel (1,670) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA 6 Jenepono. Hal ini berarti bahwa apabila variabel kemampuan ditingkatkan maka prestasi kerja guru juga akan mengalami peningkatan.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa “pengaruh antar Kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan positif” (Andre Wijaya dan Suhaji,2012)

#### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan. Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari definisi motivasi tersebut diatas maka guru yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin guru memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Selanjutnya pengaruh motivasi terhadap kinerja Ditunjukkan dengan nilai t-tabel Motivasi sebesar (6,311) > t-tabel (1,670) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Guru di SMA 6 Jenepono. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa “motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja” (Engkay, karweti,2010)

Dari dua variabel kemampuan dan motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, variabel motivasi pengaruh yang lebih besar dalam mempengaruhi tingkat kinerja guru di SMA 6 JENEPONTO .

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat di kemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA 6 Jenepono, yang berarti kemampuan yang mumpuni dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh guru
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA 6 Jenepono, yang berarti pemberian motivasi yang baik kepada Guru dapat meningkatkan kinerja guru
3. Kemampuan dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA 6 Jenepono.

### **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung. Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Aziz, Pratama Nugraha dan Wardani Aprina, (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)
- Adnan, H. 2015. Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. Lecturer at the Faculty of Economics, Haluoleo University Kendari.
- Alan Hidayat Setiawan dan Siagian Hotlan, (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung
- Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus dan Muchtar Lamo, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Andree Wijaya dan Suhaji, (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Basu Swastha dan Irawan, (2000), Manajemen Pemasaran Modern, Edisi 2, Yogyakarta : Liberty.
- Davis, Keith, John W. Newstrom, 1996, Perilaku dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Deo Sansha Sitorus, Yoyok Soesatyo, (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S dan dan Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si, (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang)
- Dimas Rizky Akbar, (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya
- Diva Indah Miranda, (2019). Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bontoala Makassar
- Edy Sutrisno. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Engkay Karweti, (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Di Kabupaten Subang
- Fitrah, (2021). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Equaiport Inti Indonesia
- Gibson, James, L. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke- 5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Handoko, Hani, Reksohadiprojo. (2005). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta

- Hasibuan, M. S. P. (2003). Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi, Tangkilisan. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Ika Rahmatika, (2014). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Bank Bni Syariah Cabang Bogor
- Ilyas, Yaslis,(2001) Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Jasmani, Syaiful Mustofa,( 2013). Supervisi Pendidikan, Terobosan Terbaru dalam Peningkatan
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005.Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat
- Kwinna Radha Samura,S.Pd, (2014). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Di Yayasan Pendidikan X
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industry. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahmadani, (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar
- Robbin, S.P., (2008), Perilaku Organisasi (Organization Behavior). Edisi keduabelas ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P.2003. Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinamo, Jensen H, 2004. Etos Kerja Profesional Diera Digital Global, Edisi III, Jakarta : Institut Dharna Mahardika.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2005). Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (1993) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi, Jakarta: Ghalia.
- Wibowo, (2012 ) Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi,(2002).Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen.Jakarta: PT.Grafindo Persada