

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, KOMITMEN KERJA GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP/MTs DI KECAMATAN BAWANG KABUPATEN BATANG

Nanik Hidayah¹ Ngasbun Egar² Ghufron Abdullah³

¹ Guru di Kabupaten Batang

^{2,3} Dosen Universitas PGRI Semarang

Abstrak

Hidayah, Nanik. 2022. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang*. Tesis. Pembimbing I, Dr. Ngasbun Egar, M.Pd. dan Pembimbing II, Dr. H. Ghufron Abdullah, M.Pd.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Peningkatan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan mengajar, komitmen kerja guru yang muncul dari dalam diri tanpa adanya tekanan dan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat diterima oleh seluruh guru. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menguji pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang, (2) Untuk mengetahui dan menguji komitmen kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang, (3) Untuk mengetahui dan menguji kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang, (4) Untuk mengetahui dan menguji pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional. Populasi guru SMP Negeri di Bawang Kabupaten Batang sejumlah 144 orang, metode pengambilan sampel adalah metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis meliputi analisis regresi menggunakan SPSS for Windows Versi 25.0.

Kesimpulan hasil penelitian: (1) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,703 termasuk baik, (2) Komitmen kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,658 termasuk cukup, (3) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,654 termasuk cukup, (4) Pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,649, artinya besarnya pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 64,9% dan sisanya 35,1% kinerja guru dipengaruhi selain kedua variabel tersebut. Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 52,398 + 0,248X_1 + 0,180X_2 + 0,148X_3$. Saran yang dapat diberikan adalah memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan mengajar, meningkatkan komitmen kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah untuk mendorong kinerja guru.

Kata kunci: *Pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru*

A. PENDAHULUAN

Cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia adalah menjadi bangsa yang maju. Salah satu faktor yang dapat mendukung suatu bangsa menjadi maju adalah pendidikan. Dalam pelaksanaannya, pendidikan diatur oleh Standar Nasional Pendidikan (SNP). SNP merupakan kriteria minimal mengenai berbagai aspek dalam pelaksanaan sistem pendidikan nasional dan harus dipenuhi oleh penyelenggara atau satuan pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adapun fungsinya sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Guna menciptakan pendidikan yang bermutu, maka suatu negara membutuhkan adanya standar proses pendidikan dan kurikulum yang mampu mewartakan tuntutan kebutuhan pendidikan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 65 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa Standar Proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan. Proses pembelajaran diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Menurut Gunawan & Almurranah (2018) bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar mengajar peserta didik.

Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi semua perangkatnya.

Terdapat beberapa faktor yang menentukan kinerja guru, antara lain: pemanfaatan teknologi informasi oleh guru dalam kegiatan mengajar, komitmen kerja guru yang muncul

dari dalam diri tanpa adanya tekanan dan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat diterima oleh seluruh guru. Kemampuan guru dalam pemanfaatan teknologi merupakan faktor yang menentukan kinerja guru. Pada kegiatan pembelajaran guru memegang peranan penting untuk menjadi fasilitator bagi siswa dalam pembelajaran. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, guru perlu menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Salah satu kemampuan kepribadian yang harus dimiliki guru adalah guru mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan pembaharuan dalam bidang profesinya maupun spesialisasinya.

Hasil survey Lembaga Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan (Pustekkom) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) yang dikutip dari Merdeka.com (2021) bahwa guru non-teknologi yakni guru-guru yang tidak mengajar materi teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia pada tahun 2018 tercatat sebesar 60% masih gagap terhadap teknologi atau memiliki kemampuan yang sangat minim dalam pemanfaatan teknologi informasi. Agar dapat berbanding lurus antara kinerja guru dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan pemerintah, maka guru sebagai sumber daya manusia utama dalam organisasi harus berkompeten dengan memenuhi berbagai kompetensi penilaian tertentu, salah satunya kompetensi dalam pemanfaatan teknologi informasi (Pratiwi, 2021).

Peningkatan kinerja guru juga diperlukan adanya komitmen kerja guru sebagai dorongan guna melahirkan semangat kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen kerja guru merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang guru untuk aktif dengan penuh tanggungjawab. Pada dasarnya setiap guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki komitmen, namun kadangkala komitmen kerja yang dimiliki memiliki kadar yang rendah. Komitmen kerja adalah mematuhi segala sesuatu kesepakatan yang telah dibuat tanpa dilanggar atau perjanjian yang telah dibuat. Komitmen kerja juga diartikan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Sahertian, 2010). Konsep ini artinya bahwa komitmen kerja merupakan perjanjian atau konsekwen dengan apa yang telah diusahakan atau dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Guru yang berkomitmen selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan kompetensi profesional siswa dengan memberi mereka lingkungan belajar yang berkualitas.

Guru yang berkomitmen akan memberikan kontribusi efektif terhadap pencapaian siswa, mendorong siswa mereka untuk terdidik dengan baik. Selccedil (2010) mengemukakan bahwa guru dengan komitmen tinggi terhadap profesinya dan sekolahnya akan berusaha lebih keras untuk memastikan keberhasilan peserta didik dan akan lebih mudah beradaptasi dengan tujuan dan nilai sekolah. Mart (2013) berpendapat bahwa guru dengan tingkat komitmen tinggi akan lebih loyal terhadap sekolah tempat mereka bekerja, apabila kondisi kerja yang baik diberikan untuk guru yang berkomitmen maka efektivitas organisasi pendidikan akan menghasilkan konsekuensi positif bagi sekolah dan prestasi peserta didik akan meningkat, serta kinerja guru akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah memegang peranan kunci dalam meningkatkan kinerja guru dan efektivitas sekolah. Karena itu, kedudukan kepala sekolah tidak bisa dipegang oleh sembarang orang. Thoha (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan, pemimpin disini adalah merupakan individu yang memiliki program atau rencana yang bersama anggota kelompok berusaha untuk mencapai tujuan dari kelompok tersebut sehingga kepemimpinan dapat dipandang sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi anggota alam mencapai tujuan organisasi. Mendukung pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mengandung arti bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain (bawahannya) supaya lebih bekerja keras dalam tugasnya, atau mengubah kelakuan mereka.

Berdasarkan teori-teori di atas, guru-guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang masih perlu memahami bahwa pada saat ini kita berada di era *society* 5.0 guru harus selalu membuat media pembelajaran *online* maupun memanfaatkan alat pembelajaran yang tersedia di sekolah dan harus lebih menguasai teknologi serta mau belajar untuk menggunakan teknologi dalam kegiatan pembelajaran sehingga guru mampu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis. Selain itu untuk meningkatkan kinerja guru, guru juga harus memiliki komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan terlibat aktif dalam kegiatan sekolah dengan alasan bukan bagian tugasnya ataupun karena kepala sekolah sudah menunjuk orang tertentu. Adapun peran kepala sekolah dalam memberikan *reward* bagi

yang guru yang berprestasi atau *punishment* bagi yang melanggar peraturan dapat dilaksanakan secara maksimal. Hal tersebut akan berjalan maksimal jika kepala sekolah lebih memperhatikan individu masing-masing bawahannya.

Supardi (2016) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Berdasarkan pengertian kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja gurumerupakan hasil, prestasi dan pelaksanaan tugas seorang guru dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih bagi siswanya. Kinerja guru dapat direfleksikan dalam tugasnya sebagai pengajar dan pelaksana administrasi kegiatan mengajarnya. Kinerja guru adalah gambaran dari seorang guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya yang salah satunya adalah melaksanakan kegiatan tatap muka dengan peserta didik dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan salah satu tanggung jawab yang mesti diembannya dalam rangka melaksanakan amanat undang-undang. Kinerja dapat dikatakan baik apabila indikator-indikator yang dijadikan tujuan perencanaan dapat dicapai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah kepatuhan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru yang berkaitan dengan menyusun perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi hasil yang telah dilakukan.

Pandangan di atas mengisyaratkan tanggung jawab pendidikan yang terpikulkan pada guru sebagai tenaga profesional, sehingga dalam melaksanakan tugas yang dipikulkan kepadanya, seorang guru yang dituntut untuk bekerja secara profesional.

Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajran, dan aspek pada saat melakukan penilaian atau evaluasi. Guru yang dapat mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dengan

produktif dapat dikatakan bahwa guru tersebut adalah guru yang berkompeten dan sangat tinggi dalam tingkatan kinerjanya.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat. Teknologi Informasi sebagai media pendidikan dilakukan dengan menggunakan media-media komunikasi seperti telepon, komputer, internet, email, dan lain sebagainya. Interaksi antara guru dan siswa tidak hanya dilakukan melalui hubungan tatap muka tetapi juga dilakukan dengan menggunakan media-media tersebut.

Menurut Warsita (2008) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna.

Dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (*hardware, software, useware*) yang digunakan untuk memperoleh, mengirim, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas. Jadi teknologi informasi dapat diartikan sebagai teknologi pengadaan, pengolahan, penyimpanan dan penyebaran berbagai jenis informasi dengan memanfaatkan komputer dan telekomunikasi yang lahir karena adanya dorongan-dorongan kuat untuk menciptakan teknologi baru yang dapat mengatasi kelambatan manusia dalam mengolah informasi.

Komitmen Kerja

Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Sopiah (2012), komitmen kerja adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan dari organisasi/sekolah.

Menurut Mulyasa (2015), komitmen kerja merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka

seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya.

Komitmen kerja yang mencerminkan suatu ikatan atau janji kepada dirinya sendiri untuk terus mengabdikan dan setia terhadap sekolah atau organisasi yang ia naungi. Dengan demikian adanya komitmen serta kesetiaan yang tinggi pada sekolah atau organisasi menyebabkan seseorang akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan oleh sekolah dapat tercapai dengan baik.

Komitmen kerja merupakan rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi. Penjabaran Robbin dan Judge hampir sejalan dengan yang dikemukakan oleh Baron, yaitu keterikatan individu dengan organisasi dalam hal pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru adalah rasa senang dan bangga seorang guru dengan pekerjaannya yang sangat bermanfaat untuk kehidupan manusia sehingga memunculkan semangat untuk tetap mengajar dalam kondisi apapun dan tidak pernah menganggap pekerjaannya sebagai suatu beban dengan segala keterbatasan dan halangan. Komitmen kerja guru tidak hanya dalam kegiatan belajar mengajar saja, akan tetapi juga dalam membuat administrasi baik dari perencanaan, penilaian maupun evaluasi setelah pelaksanaan kegiatan, serta kegiatan-kegiatan diluar pembelajaran.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

kepemimpinan adalah proses yang dilakukan untuk memengaruhi sekelompok anggota yang digunakan untuk memfasilitasi individu dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan pendidikan berperan penting dalam rangka mengarahkan dan menggerakkan organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Locke dalam Kurniadin & Machali (2016) berpendapat bahwa “kepemimpinan pendidikan adalah segenap kegiatan dalam usaha memengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerja sama, mau bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.”

Menurut Mulyasa (2015), kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel. Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

B. METODE

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen (alat pengumpul data) yang menghasilkan data numerikal (angka). Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mereduksi dan mengelompokan data, menentukan hubungan serta mengidentifikasi perbedaan antar kelompok data. Kontrol, instrumen, dan analisis statistik digunakan untuk menghasilkan temuan-temuan penelitian secara kurat. Dengan demikian kesimpulan hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif dapat diberlakukan secara umum. Populasi guru SMP Negeri di Bawang Kabupaten Batang sejumlah 144 orang, metode pengambilan sampel adalah metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis meliputi analisis regresi menggunakan SPSS for Windows Versi 25.0.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data dalam penelitian ini meliputi satu variabel terikat Kinerja Guru (Y) dan tiga variabel bebas yaitu Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Komitmen Kerja Guru (X2) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3).

Data hasil penelitian dari kuesioner (angket) yang diberikan kepada 144 responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam kelas interval sesuai skala Likert yang digunakan. Dalam penelitian ini digunakan Likert skala 5, dan persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian juga akan dikelompokkan menjadi 5 kriteria persepsi. Hasil analisis statistik deskriptif variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Komitmen Kerja Guru (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3) dan Kinerja Guru (Y) dapat terlihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemanfaatan Teknologi	144	23	120	143	129,81	5,150
Komitmen Kerja	144	25	120	145	129,81	5,892
Kepemimpinan Kepsek	144	39	200	239	219,33	9,052
Kinerja Guru	144	16	132	148	140,39	3,810
Valid N (listwise)	144					

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah skor hasil kuesioner terhadap variabel pemanfaatan teknologi informasi diperoleh skor minimum 120 dan skor maksimum 143 dengan range skor 23. Pendapat responden terhadap variabel komitmen kerja guru diperoleh skor minimum 120 dan skor maksimum 145 dengan range skor 25. Pendapat responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh skor minimum 200 dan skor maksimum 239 dengan range skor 39. Pendapat responden terhadap variabel kinerja guru diperoleh skor minimum 132 dan skor maksimum 148 dengan range skor 16.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Tabel 4.2 Deskripsi Pemanfaatan Teknologi Informasi SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
1.	120 – 123	Sangat Tidak Baik	13	11,11
2.	124 – 128	Kurang	35	24,31
3.	129 – 133	Netral	57	39,58
4.	134 – 138	Baik	28	19,44
5.	139 – 143	Sangat Baik	8	5,56
Jumlah			144	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil angket Pemanfaatan Teknologi Informasi SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang secara berturut-turut sangat tidak baik sebesar 11,11%, kurang sebesar 24,31%, netral sebesar 39,58%, baik

sebesar 19,44% dan sangat baik sebesar 5,56%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata Pemanfaatan Teknologi Informasi sebesar 129,81 yang terletak pada interval 129 – 133 dalam kategori ‘Netral’.

Komitmen Kerja

Tabel 4.3 Deskripsi Komitmen Kerja Guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
1.	120 – 125	Sangat Tidak Baik	33	22,92
2.	126 – 130	Kurang	46	31,94
3.	131 – 135	Netral	44	30,56
4.	136 – 140	Baik	19	13,19
5.	141 – 145	Sangat Baik	2	1,39
Jumlah			144	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil angket Komitmen Kerja Guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang secara berturut-turut sangat tidak baik sebesar 22,92%, kurang sebesar 31,94%, netral sebesar 30,56%, baik sebesar 13,19% dan sangat baik sebesar 1,39%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata komitmen kerja guru sebesar 129,81 yang terletak pada interval 126 – 130 dalam kategori ‘Kurang’.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.4 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
1.	200 – 206	Sangat Tidak Baik	11	7,64
2.	207 – 214	Kurang	33	22,92
3.	215 – 222	Netral	47	32,64
4.	223 – 230	Baik	38	26,39
5.	231 – 239	Sangat Baik	15	10,42
Jumlah			144	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil angket kepemimpinan kepala sekolah SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang secara berturut-turut sangat tidak baik sebesar 7,64%, kurang sebesar 22,92%, netral sebesar 32,64%, baik sebesar 26,39% dan sangat baik sebesar 10,42%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-

rata kepemimpinan kepala sekolah sebesar 219,33 yang terletak pada interval 215 – 222 dalam kategori ‘Netral’.

Kinerja Guru

Tabel 4.5 Deskripsi Kinerja Guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
1.	132 – 135	Sangat Tidak Baik	13	9,03
2.	136 – 139	Kurang	44	30,56
3.	140 – 142	Netral	46	31,94
4.	143 – 145	Baik	26	18,05
5.	146 – 148	Sangat Baik	15	10,42
Jumlah			144	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil angket kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang dalam mengajar secara berturut-turut sangat tidak baik sebesar 9,03%, kurang sebesar 30,56%, netral sebesar 31,94%, baik sebesar 18,05% dan sangat baik sebesar 10,17%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata motivasi kerja guru sebesar 140,39 yang terletak pada interval 140 – 142 dalam kategori ‘Netral’.

Sumber daya manusia saat ini harus siap menghadapi era *society* 5.0 maka guru juga harus mempunyai keinginan dari dalam diri untuk mengikuti perkembangan tersebut dengan mengembangkan kompetensinya dalam pemanfaatan teknologi informasi sebagai media dalam mengajar disebabkan pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan mengajar terutama sebagai media guru dalam mengajar memberikan pengaruh positif untuk kinerja guru. Hal tersebut disebutkan dalam teori Kadir & Triwahyuni (2013) Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari komitmen kerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi akan mempertahankan profesinya walaupun mendapat beban kerja berat seperti administrasi, pelatihan untuk meningkatkan

kompetensi, serta pengajaran tidak memperoleh hasil yang diharapkan seperti yang tercantum dalam teori Ling & Ling (2012) Komitmen mengajar menggambarkan dimensi sebagai penekanan pada pemenuhan melatih ketrampilan.

Komitmen kerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, seperti pendapat dari Smith dan Piele (2019) yang mengatakan *school leadership, the activity of mobilizing and empowering others to serve the academic and related needs of students with utmost skill and integrity*. Pendapat tersebut mempunyai makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah meliputi aktivitas memobilisasi dan memberdayakan orang lain untuk melayani kebutuhan akademik dan terkait siswa dengan keterampilan dan integritas tertinggi.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan pengaruh positif untuk peningkatan kinerja guru terutama di SMP/MTs di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang dengan hasil korelasi pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,703 termasuk korelasi baik. dengan kelemahan pemanfaatan teknologi informasi pada dimensi intensitas pemanfaatan (*intensity of use*) disebabkan masih terdapat guru yang tidak memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran dengan kendala tidak menguasai penggunaan teknologi informasi. Korelasi komitmen kerja guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,658 termasuk korelasi cukup. Dengan kelemahan komitmen kerja guru pada dimensi komitmen profesional. Korelasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,654 termasuk korelasi cukup. Dengan kelemahan kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi kepribadian yang kuat.

Pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,649, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan meningkat dengan pengaruh dari ketiga variabel tersebut yaitu pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Abdulhak, Ishak, and Deni Darmawan. 2016. *Teknologi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Ahmad, La Ode Ismail. 2017. "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Jurnal Idaarah* 1(1).
- Amin, Mustaqim, Istiatin, and Bambang Mursito. 2018. "Pengaruh Kedisiplinan , Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMP Batik Surakarta." *Indonesian Economics Business and Management Research* 1(1): 58–64.
- Anastasia, Diana, and Lilis Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Satu. Yogyakarta: ANDI.
- Andang. 2019. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekola: Konsep, Strategi, Dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi, and Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Darmadi. 2018. *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Yogyakarta: Guepedia Publisher.
- Destiana, Bonita, and Soenarto Soenarto. 2014. "Faktor Determinan Pemanfaatan Tik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SMK Di Kabupaten Gunungkidul." *Jurnal Pendidikan Vokasi* 4(3): 285–99.
- Ernie, Tisnawati, and Saefullah Kurniawan. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ibrahim, and Almurranah. 2018. *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter*. Jakarta: Sefa Bumi Persada.
- Han, J. Yin, and W Wang. 2016. "The Effect of Tertiary Teachers' Goal Orientations for Teaching on Their Commitment: The Mediating Role of Teacher Engagement." *Educational Psychology Journal* 36(3).
- Herry, Bukman Lian, and Yessi Fitriani. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Profesional Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4(2): 1658–66.

- Indrafachrudi. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T Malang.
- Kadir, Abdul, and Terra Triwahyuni. 2013. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kosim, Muhamad. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran." *Khazanah Akademia* 1(1): 31. <https://docplayer.info/51831438-Pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-terhadap-kinerja-guru-untuk-mewujudkan-mutu-pembelajaran.html>.
- Kurniadin, and Imam Machali. 2016. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengolahan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ling, Sii, and Mee Ling. 2012. "The Influence of Transformational Leadership on Teacher Commitment towards Organization, Teaching Profession, and Student Learning in Secondary Schools in Miri, Sarawak, Malaysia." *EDUCARE Journal* 4(2).
- Majid, Abdul. 2016. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. 2nd ed. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Resi Adelina. 2017. "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur Kota Jambi." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17(3).
- Mart, C.T. 2013. "A Passionate Teacher: Teacher Commitment and Dedication to Student Learning." *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 2(1): 437–42.
- Moorhead, Gregory, and Ricky W Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, Enco. 2015. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda Karya.
- Munir. 2009. *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Muslim, Sri Banun. 2013. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Neliwati. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kajian Teori Dan Praktek*. Medan: CV. Widya Puspita.

- Prasojo, Lantip Diat, and Riyanto. 2011. *Teknologi Informasi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Pratiwi, Mutiara Sari. 2021. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 82 Jakarta Selama Masa Pandemi Covid-19." *Journal of Sustainable Community Development* 3(2): 119–32.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, Rahmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Purwoko, Sidik. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6(2): 150.
- Rachmawaty, Asye. 2014. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 43 Bandung." *Tematik* 1(1): 26–35.
- Rahman, Abdul. 2009. *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Ind. eds. Bob Sabran and Devri Bardani. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, Marshall B. Steinbart, Paul Jhon. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. ed. Novita Kikin. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. 2017. *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahertian, Piet A. 2010. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Selccedil, G. S. 2010. "The Effects of Problem-Based Learning on Pre-Service Teachers Achievement, Approaches and Attitudes Towards Learning Physics." *International Journal of Physical Sciences* 5(6): 711–23.
- Sobirin. 2012. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia* XIV(1).
- Soetopo, Hendiyat, and Wasty Soemanto. 2010. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sopiah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Press.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Surya, Dharma. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutomo. 2011. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Suyanto, M. 2005. *Pengantar Teknologi Infomasi Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Andi Press.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, Hamzah B., and Nina Lamatenggo. 2011. *Teknologi Komunikasi Dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. 3rd ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Warsita, Bambang. 2008. *Teknologi Pembelajaran: Landasan & Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, Agus, and Hamrin. 2013. *Menjadi Guru Berkarakter (Strategi Membangun Kompetensi Dan Karakter Guru)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yamin, Martinis, and Maisah. 2016. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Zahara, Mustika Nasrun, and Yasaratodo Wao. 2021. "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Komitmen Kerja, Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kota Banda Aceh." *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial* 13(1): 149–58.
- Zaitun. 2011. *Penempatan Dan Pembinaan Tenaga Kependidikan Indonesia*. Pekanbaru: Yayasan Pusaka Riau.
- Zeichner, Kennet M, and Daniel Patrick Liston. 2014. *Reflective Teaching: An Introduction*. UK: Routledge.