



PENGARUH KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI COVID-19

¹Muflikha Dwi Amalia, ²Sutrisno, ³Noni Setyorini

muflikhadwiamalia@gmail.com, sutrisno@upgris.ac.id, nonisetiyorini@upgris.ac.id

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh kemampuan teknologi informasi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru selama pembelajaran jarak jauh saat pandemi Covid-19 pada SMP Negeri di Wilayah Selatan Kecamatan Pemalang. Metode pengambilan sampel dengan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 88 responden dari jumlah populasi 113. Teknik pengambilan data menggunakan observasi, wawancara dan angket. Teknik Pengolahan data dengan system analisis regresi dengan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasim, Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan IT guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Pemalang. Ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, makin baik motivasi kerja guru maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kemampuan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of teacher information technology skills, work motivation and principal leadership on teacher performance during distance learning during the Covid-19 pandemic at public junior high schools in the Southern Region of Pemalang District. The sampling method used simple random sampling. The number of samples taken in this study were 88 respondents from a total population of 113. Data collection techniques used observation, interviews and questionnaires. Data processing techniques with a regression analysis system with the help of SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences) data analysis techniques used are validity test, reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test, determination coefficient test, t test (partial) and F test (simultaneous).The results of this study conclude that ability IT teachers have a positive and significant effect on teacher performance at State Junior High Schools in Pemalang. There is an influence of teacher work motivation on teacher performance, the better the teacher's work motivation, the positive and significant effect on teacher performance, and the leadership of the principal affects teacher performance.

Keywords: Information Technology Capability, Work Motivation, Principal Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Masa pandemi Covid-19, Kemendikbud berharap KBM tetap berjalan dengan model daring agar siswa tetap bisa belajar. Belajar daring dikerjakan melalui kebijakan *home learning* serta *distance learning*. Melalui pendidikan jarak jauh, pengajar *in-service* juga mengadopsi model *work-from-home (WFH)*. Namun, salah satu kelemahan WFH ialah pengajar tidak bisa fokus langsung pada siswa. Selama belajar di rumah, tugas memperhatikan siswa yang belajar biasanya dikerjakan oleh guru, serta tugas memperhatikan siswa dialihkan ke orang tua di rumah. Dalam hal model WFH tentu akan berdampak pada pola kinerja pengajar di masa pandemi. Dalam PJJ ditemukan persoalan pengajar yang tidak maksimal dalam pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Selanjutnya pada saat belajar di rumah juga ditemukan beberapa siswa yang tidak menarik perhatian orang tuanya karena orang tuanya pergi bekerja sambil belajar di rumah. Hal ini menuntut pengajar sebagai pendidik untuk memberi perhatian khusus pada kegiatan belajar mengajar di masa wabah. Dalam pelaksanaan WFH masih ditemukan juga pengajar yang belum bisa mengajar dengan baik secara online. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan khusus oleh kepala sekolah agar pengajar bisa meningkatkan proses pembelajaran online mereka secara berkala (Kemendikbud, 2020).

Penyebaran virus Covid 19 telah memberi dampak yang besar tidak hanya pada sektor ekonomi serta industri, tetapi juga pada dunia pendidikan. Dalam rangka melaksanakan upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19, WHO merekomendasikan untuk menghentikan segala aktivitas yang bisa menyebabkan kerumunan besar untuk sementara waktu (Firman, 2020). Dengan demikian, pemerintah beberapa negara yang terkena virus ini, termasuk Indonesia, mengambil kebijakan untuk menutup semua kegiatan pendidikan tatap muka. Oleh karena itu, negara serta lembaga pendidikan terkait harus memberi solusi alternatif untuk menjamin kelangsungan pembelajaran bagi siswa serta siswa yang tidak bisa menyelesaikan pembelajaran secara normal (Agus, 2020).

Di masa pandemi karena semua kegiatan dibatasi dan bahkan sistem pembelajaran pun diganti menjadi sistem daring maka penggunaan sarana aplikasi daring sangat dibutuhkan. Pembelajaran dengan sistem daring artinya pembelajaran yang menggunakan platform digital dalam pelaksanaannya secara WFH (*Work From Home*). Pembelajaran daring dilaksanakan dengan jarak jauh tanpa harus bertatap muka secara langsung. Penerapan pembelajaran secara daring ini tentulah tidak mudah bagi siswa, karena masih ada beberapa siswa yang lemah dalam teknologi dan juga dalam memahami pembelajaran pun siswa mengalami kesulitan. Guru sebagai unsur utama dalam pelaksanaan pembelajaran dituntut agar terus meningkatkan kinerjanya sehingga peserta didik dapat memahami pembelajaran meskipun menggunakan sistem daring dan tetap dapat mengembangkan produktivitas diri peserta didik. (Sudaryati, 2021).

Penelitian ini meneliti pada SMP Negeri di Wilayah Selatan Kecamatan Pematang, yaitu SMP N 5 Pematang, SMP N 6 Pematang, serta SMP N 8 Pematang. SMP N 5 Pematang memiliki jumlah pengajar PNS sebanyak 40, SMP N 6 Pematang memiliki jumlah pengajar PNS sebanyak 45 sedangkan SMP N 8 Pematang memiliki jumlah pengajar PNS sebanyak 28, dari ketiga SMP Negeri tersebut menerapkan model bekerja dari rumah ataupun yang sering kita kenal dengan WFH (*Work From Home*) selama ada wabah Covid-19. Dalam penerapan WFH selama pandemi masih ditemukan adanya kinerja pengajar yang belum maksimal. Kendala ini dikarenakan model WFH mengharuskan pengajar beradaptasi dengan pekerjaan di rumah dengan menciptakan kebiasaan baru berbasis IT. Salah satu kendalanya

ialah apakah pengajar yang belum sepenuhnya menguasai teknologi informasi (TI) bisa menguasai teknologi informasi (TI) untuk pembelajaran online.

Pada observasi awal, berdasarkan wawancara dengan pengajar di SMP N 5 Pemalang, dan pada observasi selanjutnya berdasarkan wawancara dengan pengajar di SMP N 6 Pemalang, serta SMP N 8 Pemalang, mengenai bagaimana kinerja pengajar saat WFH (*Work From Home*) di masa pandemi covid-19 yaitu kinerja pengajar masih kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan diantaranya sebagai berikut : Pengajar yang belum melek teknologi yang menyebabkan sebagian pengajar belum terbiasa menggunakan perangkat teknologi dalam pembelajaran jarak jauh atau dalam jaringan, biasanya hanya langsung memberikan materi dan tugas (mencatat / mengerjakan soal) melalui perangkat *e-learning* seperti *Google Classroom* atau *Whatsapp Group* pada saat mengajar, padahal pengajar harus bisa berinteraksi dengan siswanya meskipun secara daring dengan bantuan beberapa aplikasi *e-learning* seperti *Google Meet*, *Microsoft Teams* atau *Zoom*. Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut (Rigianti, 2020) bahwa beberapa pengajar mengeluhkan kendala yang dialami ketika melakukan pembelajaran daring ini diantaranya kendala aplikasi pembelajaran virtual, kendala jaringan internet ketika mengajar, serta ketersediaan sarana seperti gawai yang terbatas, pengelolaan penilaian, dan pengawasan pembelajaran daring yang terkendala karena dilakukan secara virtual dan berjauhan.

Motivasi kerja pengajar yang belum optimal sehingga masih ada pengajar yang hanya memberi tugas saja kepada siswa tanpa diberi pengantar materi, karena tidak adanya instruksi secara langsung antara pengajar dan siswa, maka dinilai *transfer* pengetahuannya juga masih kurang ketika di dalam forum pembelajaran. Hal ini juga yang menyebabkan siswa menjadi kurang paham atau kurang maksimal dalam memahami materi pembelajaran yang telah dipelajari, karena tidak mempelajari dengan baik sebelumnya. Rendahnya tingkat motivasi kerja pengajar berkontribusi terhadap masalah ini. Selain itu pengajar juga mengakui saat pandemi ini pembelajaran sangat susah untuk berjalan efektif.

Masih belum optimalnya peran supervisi kepala sekolah pada saat pandemi sehingga masih ada pengajar yang kurang disiplin dalam mengajar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Kartini et al., (2020) menerangkan bahwa kalau keberhasilan dalam meningkatkan mutu kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, serta handal kompetensi. Sebab kepemimpinan yang bermutu juga meningkatkan kinerja guru, bila kompetensi guru bertambah, maka kinerja guru juga bertambah, serta penerapan supervisi yang bermutu juga akan meningkatkan kinerja guru. Sebagai kepala sekolah harus mampu memotivasi serta menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan guru, staf sekolah bahkan wali murid selama belajar di rumah. Pengajar sebaiknya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan penggunaan aplikasi *e-learning* seperti *Google Meet*, *Microsoft Teams*, atau *Zoom* untuk lebih mempersiapkan PJJ. Kegiatan ini hampir sama dengan pelatihan serta seminar *offline*, namun dikerjakan secara online untuk memberi dukungan secara online terhadap implementasi aplikasi pembelajaran jarak jauh. Diharapkan hasil pelatihan bisa diberikan kepada pengajar ataupun staf sekolah yang mengikuti kegiatan pelatihan/seminar, serta sekolah serta unit terkait bisa lebih mengembangkan keterampilan mengajar serta melatih siswa. Selain itu, kepala sekolah harus memberi keleluasaan kepada pengajar untuk mengkomunikasikan gagasan ataupun wawasan mereka tentang metode pengajaran yang diterapkan selama PJJ. Ide-ide tersebut bisa disampaikan dalam pertemuan-pertemuan di luar pertemuan sekolah, misalnya melalui diskusi terbatas.

Seorang pemimpin yang melatih siswa untuk memenuhi kriteria yang telah ditentukan memberi bimbingan kepada guru. Akibatnya, standar tinggi untuk kinerja pengajar bisa dicapai melalui kepemimpinan serta pendidikan yang efektif. Dalam mendidik siswa yang terdidik, cerdas, serta berakhlak mulia. Hal di atas tersebut yang dapat mengakibatkan adanya pengaruh kemampuan IT, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pengajar menjadi kurang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pengajar yaitu kemampuan IT. Kemampuan pengajar dalam teknologi informasi ialah kompetensi terkait penguasaan teknologi informasi untuk mendukung tugasnya dalam pendidikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pengajar selain kemampuan IT yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru (Sutrisno, dkk 2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja pengajar selain kemampuan IT dan motivasi kerja yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Efektivitas kerja seorang pengajar sangat dipengaruhi oleh manajemen kepala sekolah.

Berdasarkan fenomena masalah-masalah yang ada di atas maka peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis permasalahan dengan mengadakan penelitian dengan judul “ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERGA GURU SAAT WFH (*WORK FROM HOME*) DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada SMP Negeri di Wilayah Selatan Kecamatan Pemalang)”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kemampuan Teknologi Informasi Guru

Yang dimaksud dengan "teknologi informasi serta komunikasi" ialah aplikasi ataupun perangkat untuk komunikasi, seperti: sistem satelit, ponsel, komputer, serta perangkat keras serta perangkat lunak jaringan, antara lain, serta berbagai macam aplikasi serta layanan yang terkait, seperti konferensi video. serta instruksi online. ICT juga mencakup aplikasi berbasis Android yang diimplementasikan di SMPN 5 Pemalang. Kompetensi TIK pengajar dipecah menjadi tiga tingkat kemampuan, menurut kerangka kerja UNESCO: literasi teknologi, memperluas pengetahuan seseorang, serta menghasilkan pengetahuan baru (UNESCO, 2018). Kemampuan mendasar pengajar TIK dalam memakai teknologi informasi serta komunikasi untuk persiapan ialah literasi teknologi. siswa untuk memperoleh teknologi mutakhir sehingga mereka bisa menjadi pembelajar seumur hidup. Kompetensi ini ialah tahapan fundamental yang membutuhkan perubahan politik fundamental sekaligus tahapan yang memungkinkan siswa memakai teknologi baru. Tujuan fase ini ialah untuk meningkatkan literasi teknologi pengajar sehingga mereka bisa memasukkan perangkat TIK ke dalam kurikulum. Untuk memperluas akses, literasi teknologi ini memerlukan fokus pada pemerataan, yang pada gilirannya mengurangi kesenjangan digital (*digital divide*) serta meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam tiga tahapan pendidikan. Hasil akhir dari tahap literasi ini ialah pengajar mengetahui bagaimana memakai teknologi informasi serta komunikasi (TIK) di kelas untuk membantu siswa memperoleh teknologi baru serta menjadi pembelajar sepanjang hayat. Pendekatan literasi teknologi pada setiap bidang kompetensi diilustrasikan dalam contoh berikut. (UNESCO, 2018).

Kemampuan seorang pengajar untuk memakai teknologi informasi serta komunikasi di kelas untuk mendorong siswa memakai pengetahuan yang telah mereka pelajari tentang suatu

mata pelajaran untuk memecahkan masalah yang kompleks di tempat kerja serta masyarakat disebut “elaborasi pengetahuan”. Dampak dari kompetensi ini pada pembelajaran lebih besar serta lebih dalam. Sebagai aktor, siswa harus menerapkan pengetahuan yang baru mereka temukan untuk meningkatkan kemampuan mereka memecahkan masalah kompleks di tempat kerja. Memberi nilai tambah bagi pembangunan bangsa, misalnya melalui inovasi yang memecahkan masalah bangsa. Pengembangan keprofesian pengajar perlu berfokus pada mengajar pengajar bagaimana memakai teknologi serta metodologi yang lebih mutakhir untuk mencapai tujuan ini. Perubahan kurikulum harus menghubungkan pengetahuan kelas dengan masalah dunia nyata yang mungkin memerlukan kemampuan siswa untuk bekerja sama secara lokal ataupun global. Dalam pengaturan ini, instruktur berfungsi sebagai pemimpin ataupun pengawas lingkungan belajar. Tujuan dari fase kompetensi pendalaman pengetahuan ialah untuk memastikan bahwasanya pengajar mengetahui bagaimana memakai TIK di kelas untuk mendorong siswa memakai pengetahuan yang telah mereka pelajari untuk memecahkan masalah sulit di tempat kerja serta masyarakat. Pendekatan pendalaman pengetahuan untuk setiap bidang profesional diilustrasikan dalam contoh berikut (UNESCO, 2018).

Kapasitas pendidik untuk memakai TIK untuk menginspirasi siswa menjadi lebih produktif dengan terus berpartisipasi dalam inovasi serta penciptaan pengetahuan dikenal sebagai penciptaan pengetahuan. Peserta pendidikan yang terlibat serta mendapat manfaat dari proses penciptaan pengetahuan, inovasi, serta partisipasi dalam pembelajaran sepanjang hayat menjadikan kualifikasi ini paling menantang. Perubahan kurikulum diharapkan bisa meningkatkan kolaborasi, komunikasi, berpikir inovatif, berpikir kritis, serta berpikir kreatif. Melalui pengembangan profesional pribadi mereka sendiri, pengajar bisa menunjukkan keterampilan ini kepada siswa. Untuk menciptakan pembelajaran berbasis proyek yang menantang bagi siswa mereka, lokasi ini menawarkan kesempatan kepada pengajar untuk memperoleh keterampilan teknologi yang lebih canggih serta berkolaborasi dengan rekan kerja. Di semua kompetensi, berikut ialah contoh strategi penciptaan pengetahuan yang dipakai dalam praktik. (UNESCO, 2018).

Permendiknas No. 4, Kementerian Pendidikan serta Kebudayaan (Kemdikbud) Indonesia mengembangkan kompetensi pengajar dalam bentuk empat kompetensi inti guru. 16 Tahun 2007, yang meliputi empat jurusan berikut: kompetensi sosial, kepribadian, serta pedagogik kompetensi profesional serta keahlian Berdasarkan perintah menteri, standar kompetensi TIK (kompetensi inti) untuk pengajar kelas SD/MI, SMP/MT, SMA/MA, serta pengajar SMK/MAK, yaitu kualifikasi pedagogik nomor 5 : penerapan teknologi informasi serta komunikasi untuk kepentingan pendidikan. Jumlah kualifikasi profesi 2 : Pemanfaatan data serta inovasi persuratan untuk persuratan serta pengembangan diri. Keterampilan TIK ialah komponen penting dari semua kompetensi guru, serta kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, serta sosial, dalam konteks integrasi TIK ke dalam kurikulum berbasis TIK yang dilaksanakan pada tahun 2013. Penegasan empat bidang kompetensi pengajar ialah kompetensi TIK. Menurut perhitungan saya, tampaknya ada peraturan menteri yang mengatur kompetensi TIK nasional bagi pengajar untuk mendukung masuknya TIK dalam pendidikan dalam kurikulum 2013.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan

berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya (Sutrisno, 2020). Motivasi Kerja Menurut Hamzah B. Uno (2017), seorang individu termotivasi untuk melakukan tugas baik dari perspektif internal maupun eksternal. Menurut Kenneth serta Yukl, berbagai atribut bisa dilihat pada seseorang dengan inspirasi kerja: kinerja dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang menantang, umpan balik yang spesifik, serta usaha dibandingkan dengan kinerja kelompok. bagaimana dia harus melaksanakan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, paling efektif, serta cepat. Begitu juga dengan seorang pengajar yang bekerja di bidang pendidikan. Seorang pengajar juga perlu didorong untuk bekerja, baik secara internal maupun eksternal. Motivasi kerja ialah sesuatu yang bisa menginspirasi ataupun menggairahkan individu serta kelompok untuk bekerja menuju pencapaian tujuan. Situasi di mana seorang pengajar termotivasi untuk bekerja ialah situasi di mana pengajar merasakan kebutuhan ataupun keinginan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menyelesaikan tugas. Motivasi dari seorang pengajar menunjukkan kepada pengajar bahwasanya ada hubungan antara tujuan organisasi serta pribadi serta memberi energi untuk bekerja ataupun mengarahkan kegiatan selama bekerja.

Hamzah B. Uno, indikator motivasi kerja pengajar ialah perasaan kewajiban dalam bekerja, prestasi, pengembangan diri serta kebebasan dalam latihan. Untuk memantau motivasi kerja seorang guru, keempat hal ini ialah indikator yang sangat penting. Sesuai Hamzah B. Uno (2017) juga Inspirasi kerja instruktur memiliki dua aspek, khususnya: aspek motivasi internal serta eksternal. Berikut ialah dimensi serta indikator motivasi kerja guru:

1. Motivasi internal

- a) Tanggung jawab pengajar dalam menyelesaikan tugas.
- b) melakukan usaha dengan alasan yang masuk akal.
- c) Tujuan Anda berbeda serta sulit.
- d) Adanya reaksi terhadap hasil pekerjaannya.
- e) Menjadi puas di tempat kerja
- f) Terus-menerus berjuang untuk keunggulan.
- g) Apa yang telah dicapai lebih diutamakan daripada prestasi.

2. Motivasi dari luar:

- a) Terus berusaha agar seimbang pekerjaan serta kehidupan.
- b) Menerima pujian karena itu menyenangkan.
- c. Berusaha dengan harapan memperoleh imbalan.
- d) Bekerja hanya ingin diperhatikan oleh rekan kerja serta atasan.

Pendapat para ahli tersebut membawa kita pada kesimpulan bahwasanya motivasi pengajar bisa diukur dengan dua cara: motivasi internal serta motivasi eksternal. Mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, menyelesaikannya dengan tujuan yang jelas, serta mengalami kegembiraan dalam pekerjaan serta pencapaian ialah contoh motivasi intrinsik. Mencoba memenuhi kebutuhan, diperhatikan, serta memenuhi harapan ialah contoh motivasi ekstrinsik..

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Guru ialah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan karena penyelenggaraan pengajaran yang berkualitas mensyaratkan adanya pengajar yang berkualitas serta bisa dipercaya. Slamet menegaskan bahwasanya pendidikan tidak akan mengalami perubahan sampai dosen serta pengajar tidak mau berubah, tidak mampu beradaptasi, serta tidak mampu mengantisipasi perubahan. Rendahnya jumlah pengajar di semua jenjang pendidikan

(Wachidi et al, 2019) yang meliputi observasi, pemahaman, serta pendampingan orang tua serta masyarakat, serta level pengawasan tutor, ialah salah satu indikator penting dari kondisi pendidikan kita saat ini. serta evaluasi administrasi sekolah. Jika kepala sekolah, sebagai penanggung jawab pengawasan pendidikan di sekolah, memakai sumber daya sekolah secara efisien serta efektif serta mengelolanya, sikap serta perilaku bisa berubah.

Mulyasa (2017) memberitahukan bahwasanya membagi, “tugas serta peran kepala sekolah ada tujuh pokok bagian, yaitu sebagai pendidik (*educator*), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor (penyelia), sebagai leader (pemimpin), sebagai innovator, serta sebagai motivator.” Tentunya peran kepala sekolah dalam pengelolaan e-learning sekolah sangat penting agar pengelolaannya tetap berjalan dengan baik di masa pandemi ini. “Kepala sekolah dituntut mampu mengelola situasi darurat agar proses pembelajaran bisa terlaksana. Kepala sekolah bertanggung jawab atas lingkungan sekolah serta kenyamanan serta ketertiban warga sekolah. Guru, siswa, serta orang tua harus merasakan rasa aman serta nyaman ini. Termasuk keamanan serta kenyamanan selama tanggap darurat Covid-19.” (Firmansyah, 2020). Sebagai landasan pendidikan, sekolah harus menemukan cara untuk menyelesaikan latihan pembelajaran internet tanpa mengurangi sifat tatap muka yang tepat. Kemampuan kepala sekolah dalam mengawasi setiap aspek sekolah akan menentukan berhasil tidaknya kegiatan e-learning ini. Kemampuan seorang direktur tidak diragukan lagi terkait dengan kepemimpinan serta manajemen serta pemahamannya tentang tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mulyasa (2017) membenarkan hal bahwasanya “tidak jarang kegagalan proses pendidikan serta pembelajaran di sekolah disebabkan karena kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas – tugas yang harus dilaksanakannya. Hal ini menunjukkan bahwasanya sukses tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi serta misinya terletak pada manajemen serta kepemimpinan kepala sekolah.”

4. Kinerja Guru

Kinerja pengajar ialah hasil kerja yang diperoleh pengajar dalam melaksanakan tugas dari sekolah berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang telah diukur oleh sekolah (Sutrisno, dkk 2022). Akibatnya, kinerja pengajar bisa dipandang sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pengajar dalam melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah serta menunjukkan adanya suatu kegiatan pembelajaran sehingga bisa membantu siswa dalam mencapai hasil belajar yang optimal.

Selain itu, dalam Manullang, Saondi (2017:1) memberitahukan bahwasanya “kinerja pengajar ialah kemampuan pengajar dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya. Kinerja dinilai baik ataupun memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.” “Kinerja pengajar ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pengajar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, serta menganalisis evaluasi,” disebutkan pula dalam artikel tersebut (Manullang, 2017: 2).

Supardi (2014:50) memberitahukan bahwasanya kinerja pengajar sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta karakteristik pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan serta keahlian ialah kemampuan ataupun *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan serta keahlian maka akan bisa menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan maksudnya ialah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Rancangan kerja ialah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat serta benar.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang ataupun karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian ataupun karakter yang baik, akan bisa melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja ialah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.
- 6) Kepemimpinan ialah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola serta memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas serta tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan ialah gaya ataupun sikap seorang pemimpin dalam menghadapi ataupun memerintahkannya bawahannya. Gaya kepemimpinan ataupun sikap pemimpin ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Budaya organisasi ialah kebiasaan-kebiasaan ataupun norma-norma yang berlaku serta dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja ialah perasaan senang ataupun gembira, ataupun perasaan suka seseorang sebelum serta setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja ialah suasana ataupun kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas ialah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja serta membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen ialah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan ataupun peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja ialah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Pendapat lain dari Saud (2013:50-51) menjelaskan bahwasanya “kinerja pengajar dalam proses mengajar harus memiliki kompetensi yang terdiri dari: merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan serta memimpin ataupun mengelola proses belajar, serta menilai kemajuan proses belajar mengajar”. Berikut ialah penjelasan dari kompetensi yang telah disebutkan sebelumnya:

1) Merencanakan Proses Belajar Mengajar

Seperti yang dikatakan oleh Saud (2010:51) bahwasanya “guru dituntut untuk berperan aktif dalam merencanakan proses belajar mengajar. Makna dari perencanaan ataupun program belajar mengajar ialah suatu proyeksi pengajar mengenai kegiatan yang harus dikerjakan siswa selama pengajaran itu berlangsung”. Selanjutnya Majid (2012:97) menjelaskan bahwasanya “rencana pengajaran sebagai rencana pengajar dalam mengajar mata pelajaran tertentu, topik tertentu, serta untuk satu pertemuan ataupun lebih. Tujuan

program perencanaan belajar mengajar ialah untuk pedoman pengajar dalam melaksanakan praktik serta tindakan mengajar”. Mulyasa, dkk, (2013:103) “perencanaan pembelajaran meliputi rumusan tentang apa yang akan dikerjakan dalam memfasilitasi kegiatan belajar siswa, serta bagaimana melakukannya, serta apa yang bisa diperoleh serta diserap siswa setelah menyelesaikan pembelajaran. Tanpa perencanaan, pengajar tidak bisa mengetahui bagaimana cara untuk mengorganisasikan kegiatan proses belajar mengajar yang baik serta optimal”.

- 2) Melaksanakan serta Memimpin ataupun Mengelola Proses Belajar Mengajar
Sebagaimana yang dijelaskan oleh Saud (2010:52) bahwasanya “melaksanakan ataupun mengelola kegiatan belajar mengajar ialah tahap pelaksanaan dari program yang telah dibuat”. Berikutnya Sagala, (2013:105) menjelaskan pula bahwasanya “dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, kemampuan yang dituntut ialah kreativitas pengajar dalam menciptakan serta menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan”.
- 3) Menilai Kemajuan Proses Belajar Mengajar
Sebagaimana yang dijelaskan oleh Usman (2017:42) “menilai kemajuan proses belajar mengajar memiliki ialah suatu kegiatan penilaian sebagai usaha untuk memperoleh informasi tentang perolehan belajar siswa secara menyeluruh, baik berupa konsep, sikap, nilai, maupun keterampilan proses”. Berikutnya Uno (2014:23) menjelaskan bahwasanya “tujuan utama penilaian ialah untuk melihat tingkat keberhasilan, efektivitas, serta efisiensi dalam proses pembelajaran, apabila penilaian dilaksanakan dengan baik, diharapkan bisa membantu pengajar dalam memahami siswa, sehingga memudahkan pengajar dalam menentukan langkah yang tepat dalam menangani siswa-siswanya”.

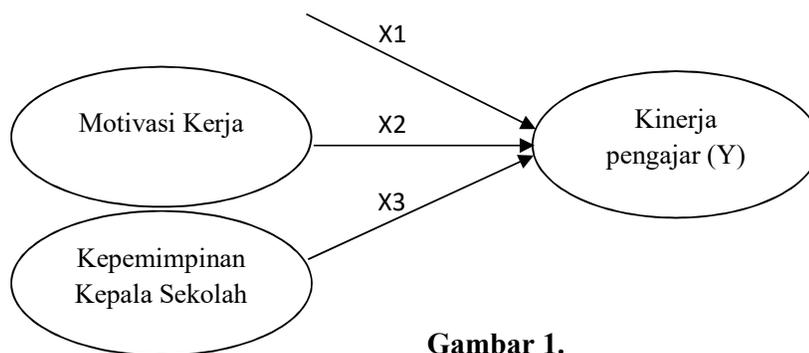
Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka bisa disimpulkan bahwasanya kinerja pengajar dalam mengajar ialah kemampuan kerja yang dikerjakan oleh seorang pengajar dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam memberi bimbingan belajar baik dalam bentuk pengetahuan ataupun keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan hasil belajar siswa. Perwujudan kinerja mengajar pengajar yaitu pada kemampuannya dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta melaksanakan penilaian hasil proses belajar mengajar.

Indikator Kinerja pengajar Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan dipakai “indikator” sebagai alat ataupun petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Supardi (2014:73) memberitahukan bahwasanya kinerja pengajar ialah kemampuan serta keberhasilan pengajar dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator :

- (a) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
- (b) Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- (c) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.
- (d) Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar.
- (e) Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan
- (f) Kemampuan melaksanakan remedial.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian pustaka serta latar belakang yang peneliti uraikan, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis pengaruhnya kemampuan teknologi informasi, motivasi kerja, serta kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

H1 : Kemampuan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

H3 : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memakai metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu menggambarkan ataupun memaparkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala ataupun keadaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan bagaimana pengaruhnya kemampuan teknologi informasi guru, motivasi kerja pengajar serta kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pengajar selama pandemi Covid-19. Metode pengambilan sampel dengan memakai metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

Penelitian tentang pengaruh kemampuan teknologi informasi guru, motivasi kerja guru serta kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru selama pandemi Covid-19 ini akan dilaksanakan pada 3 SMP Negeri (SMP N 5, SMP N 6, serta SMP N 8) di Wilayah Selatan Kecamatan Pemalang, pada bulan September 2022. Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini yang menjadi populasi ialah sebanyak 113 pengajar dari 3 SMP Negeri (SMP N 5, SMP N 6, serta SMP N 8) di Wilayah Selatan Kecamatan Pemalang, dengan menghitung ukuran sampel yang dikerjakan dengan memakai teknik Slovin (Sugiyono, 2018), jadi sampel pengajar yang diteliti ialah 88 guru.

Teknik Pengumpulan Data

Riduwan (2018) memberitahukan bahwasanya metode pengumpulan data ialah teknik ataupun cara-cara yang bisa dipakai oleh peneliti untuk pengumpulan data. Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data ialah langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ialah mendatakan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data

maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka penulis memakai teknik pengumpulan data dengan angket. Sugiyono (2018) memberitahukan bahwasanya angket ialah pengumpulan data yang dikerjakan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini ialah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur serta tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dipakai untuk mengetahui apakah item indikator masing-masing variabel bisa digunakan. Ghazali (2013), suatu kuesioner dikatakan tervalidasi jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Memiliki nilai *r-tabel* sebesar 0,213 untuk nilai benchmark standar dengan 88 responden. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel tercantum di bawah ini.:

a. Uji Validitas Kemampuan IT Guru

Berikut ini ditampilkan table 1. hasil pengolahan tiap item indikator variabel Kemampuan IT dengan program SPSS 23.

Tabel 1.
Uji Validitas Kemampuan IT Guru

Indikator	<i>Person Corelation</i>	Ketentuan <i>r-tabel</i>	Validitas
Kemampuan IT pengajar -1	0,240	0,213	Valid
Kemampuan IT pengajar -2	0,725	0,213	Valid
Kemampuan IT pengajar -3	0,754	0,213	Valid
Kemampuan IT pengajar -4	0,751	0,213	Valid
Kemampuan IT pengajar -5	0,874	0,213	Valid
Kemampuan IT pengajar -6	0,778	0,213	Valid
Kemampuan IT pengajar -7	0,793	0,213	Valid
Kemampuan IT pengajar -8	0,313	0,213	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

b. Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja pengajar dengan aplikasi SPSS 23 dengan melihat nilai *Person Corelation* untuk masing-masing item indikator pada variabel motivasi kerja guru. Untuk nilai standar patokan *r-tabel* dengan jumlah responden 88 memiliki nilai *r-tabel* 0,213.

Tabel 2.
Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

Indikator	<i>Person Corelation</i>	Ketentuan <i>r-tabel</i>	Validitas
Motivasi Kerja Guru-1	0,476	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-2	0,765	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-3	0,520	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-4	0,734	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-5	0,594	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-6	0,768	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-7	0,712	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-8	0,697	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-9	0,461	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-10	0,355	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-11	0,828	0,213	Valid
Motivasi Kerja Guru-12	0,778	0,213	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

c. Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan aplikasi SPSS 23 dengan melihat nilai *Person Corelation* untuk masing-masing item indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang berjumlah tiga belas item. Untuk nilai standar patokan *r-tabel* dengan jumlah responden 88 memiliki nilai *r-tabel* 0,213.

Tabel 3. Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	<i>Person Corelation</i>	Ketentuan <i>r-tabel</i>	Validitas
Kepemimpinan Kepala Sekolah -1	0,773	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah -2	0,480	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-3	0,375	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-4	0,742	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-5	0,368	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-6	0,833	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-7	0,617	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-8	0,588	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-9	0,726	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-10	0,344	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-11	0,344	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-12	0,674	0,213	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah-13	0,883	0,213	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

d. Uji Validitas Kinerja Guru

Hasil uji validitas pada variabel kinerja pengajar dengan aplikasi SPSS 23 dengan melihat nilai *Person Corelation* untuk masing-masing item indikator pada variabel kinerja pengajar yang berjumlah sepuluh item. Untuk nilai standar patokan *r-tabel* dengan jumlah responden 88 memiliki nilai *r-tabel* 0,213.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Guru

Indikator	<i>Person Corelation</i>	Ketentuan <i>r-tabel</i>	Validitas
Kinerja Guru -1	0,589	0,213	Valid
Kinerja Guru -2	0,589	0,213	Valid
Kinerja Guru-3	0,692	0,213	Valid
Kinerja Guru-4	0,695	0,213	Valid
Kinerja Guru-5	0,302	0,213	Valid
Kinerja Guru-6	0,465	0,213	Valid
Kinerja Guru-7	0,549	0,213	Valid
Kinerja Guru-8	0,536	0,213	Valid
Kinerja Guru-9	0,595	0,213	Valid
Kinerja Guru-10	0,479	0,213	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikerjakan untuk menguji apakah sebuah indikator variabel bisa menjelaskan secara konsisten untuk mengukur variabel yang hendak diketahui pengaruhnya. Untuk uji reliabilitas dikerjakan dengan menguji apakah nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari *r tabel*. Jika *Cronbach alpha* > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Ketentuan	Reliabilitas
Kemampuan IT Guru	0,827	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja Guru	0,858	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,928	0,6	Reliabel
Kinerja Guru	0,744	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas distribusi data ialah uji normalitas. Penggunaan uji normalitas diperlukan karena dalam analisis statistik parametrik, data harus diasumsikan terdistribusi secara normal. Jika χ^2 hitung lebih kecil dari χ^2 tabel, maka data berdistribusi normal. Data hasil uji normalitas bisa dilihat pada tabel 6 di bawah ini.:

Tabel 6. Uji Normalitas

Variabel	Chi-Kuadrat (χ^2)	Nilai Ketentuan <i>Chi-Kuadrat</i> (χ^2)	Normalitas
----------	--------------------------	--	------------

Kemampuan IT Guru	0,00	< 0,05	Normal
Motivasi Kerja Guru	0,00	< 0,05	Normal
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,00	< 0,05	Normal
Kinerja Guru	0,00	< 0,05	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil uji normalitas dengan *Chi-Kuadrat* (χ^2) pada tabel 6 menunjukkan besaran *Chi-Kuadrat* (χ^2) sebesar 0,00 karena kurang dari 0,05 berarti normalitas terpenuhi sehingga bisa dinyatakan jika data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen bisa dilihat seperti tabel berikut :

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,438	,752		-3,244	,002		
Kemampuan IT	,957	,150	,484	6,386	,000	,987	1,013
Motivasi Kerja Guru	,484	,103	,484	4,720	,000	,539	1,856
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,179	,123	,149	1,461	,018	,542	1,845

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF) Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas,. Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas (Wijaya, 2013). Dari tabel 7 di atas nilai *Value Inflation Factor* (VIF) variabel kemampuan IT guru, Motivasi kerja pengajar serta kepemimpinan kepala sekolah di bawah 100 (<10). Ini mengandung maksud bahwasanya tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dipakai untuk melihat apakah variabel pengganggu memiliki varian yang sama ataupun tidak. Heteroskedastisitas memiliki suatu keadaan bahwasanya varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada regresi terhadap 88 sampel disajikan pada tabel 8 berikut :

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,242	,364		6,161	,000
Kemampuan IT pengajar	,134	,010	,688	13,630	,142
Motivasi Kerja pengajar	,032	,006	,365	5,651	,232

Kepemimpinan Kepala Sekolah	,010	,005	,115	1,814	,073
-----------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil uji heteroskedastisitas (Glejzer) pada tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi pada variabel kemampuan IT guru, sebesar 0,142, variabel motivasi kerja pengajar sebesar 0,232 serta variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,073. Dari hasil tersebut berarti semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi

Berbagai pemeriksaan relaps sangat membantu untuk menyelidiki dampak dari beberapa faktor bebas pada variabel dependen selama ini. Tingkat signifikansi variabel independen yang memiliki standar 5% bisa dipakai untuk menentukan apakah berpengaruh ataupun tidak terhadap variabel dependen. Hipotesis ditolak jika tingkat signifikansi yang ditentukan oleh hasil lebih besar dari 5%, sedangkan hipotesis diterima jika hasil pengujian hipotesis antara 0% serta 5%. Dalam kajian ini variabel otonom ialah kapasitas inovasi data (TI) pendidik (X1), inspirasi kerja pendidik (X2) serta kewenangan kepala sekolah (X3) sedangkan variabel terikatnya ialah pelaksanaan instruktur (Y). Hasil keluaran digambarkan pada Tabel 9 di bawah ini :

Tabel 9. Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,438	,752		3,244	,002
Kemampuan IT Guru	,957	,150	,484	6,386	,000
Motivasi Kerja Guru	,484	,103	,484	4,720	,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,179	,123	,149	1,461	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Selanjutnya berdasarkan data tabel 9 persamaan regresi bisa diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,438 + 0,957 X_1 + 0,484 X_2 + 0,179 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut bisa diketahui pengertian sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 2,438. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Kemampuan IT (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agretivitas kinerja pengajar adalah 2,438.

- b. Koefisien regresi dari variabel Kemampuan IT Pengajar dalam penelitian ini sebesar 0,957 dalam arah positif. Artinya bahwasanya terdapat pengaruhnya yang positif antara Kemampuan IT pengajar terhadap kinerja pengajar selama pandemi Covid-19 pada SMP Negeri di wilayah selatan Pemalang. Arahnya positif memiliki makna bahwasanya jika kemampuan IT bagus maka kinerjanya akan meningkat semakin baik.
- c. Koefisien regresi dari variabel motivasi kerja pengajar dalam penelitian ini sebesar 0,484 dengan arah positif. Memiliki makna bahwasanya saat pengajar pada SMP Negeri di wilayah selatan Pemalang memiliki motivasi kerja yang baik maka ada kecenderungan kinerjanya juga akan semakin meningkat dengan baik.
- d. Koefisien regresi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini sebesar 0,179 dengan arah positif. Memiliki makna bahwasanya semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah maka akan berdampak pada kinerja pengajar di sekolah tersebut.

5. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Sejauh mana model bisa menjelaskan variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi. Kemampuan variabel independen untuk memprediksi variasi variabel dependen meningkat dengan nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi tampak pada penelitian ini pada tabel 10 berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,788	,13772

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan IT Guru, Motivasi Kerja pengajar

Nilai Adjusted R Square untuk uji determinasi ialah 0,788 seperti terlihat pada tabel 10. Berdasarkan nilai tersebut maka kemampuan kemampuan guru, motivasi kerja guru, serta kepemimpinan kepala sekolah dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pengajar sebesar 78,8%, dengan sisa 21,2% dijelaskan di luar model, seperti: komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta lain-lain.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (tergantung) diperiksa dengan memakai uji t. Tabel koefisien a berisi hasil uji t ini pada keluaran SPSS. Nilai p pada kolom Sig dibandingkan untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruhnya parsial (individual) terhadap variabel dependen. Untuk setiap variabel independen, standar Sig memiliki tingkat signifikansi 0,05. Ho ditolak sedangkan Ha diterima jika p-value kurang dari 0,05. Sebaliknya, Ho diterima serta Ha ditolak jika p-value lebih besar dari 0,05. (Ghozali, 2013).

Hasil pengujian pada masing-masing variabel bebas kemampuan IT pengajar, motivasi kerja pengajar serta kepemimpinan kepala sekolah ialah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,438	,752		3,244	,002
Kemampuan IT Guru	,957	,150	,484	6,386	,000
Motivasi Kerja Guru	,484	,103	,484	4,720	,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,179	,123	,149	1,461	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

a. Pengaruh Kemampuan IT terhadap Kinerja Pengajar

Berdasarkan tabel 11, hasil pengujian statistik pengaruh kemampuan IT, terhadap Kinerja Pengajar menunjukkan hasil uji t sebesar 6,386 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Kemampuan IT berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pengajar pada SMP Negeri di Wilayah Selatan Kecamatan Pemalang.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengajar

Berdasarkan tabel 11, hasil pengujian statistik pengaruh Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pengajar menunjukkan hasil uji t 4,720 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Motivasi Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pengajar pada SMP Negeri di Wilayah Selatan Kecamatan Pemalang.

c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pengajar

Berdasarkan tabel 11, hasil pengujian statistik pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, terhadap Kinerja Pengajar menunjukkan hasil uji t 1,461 dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pengajar pada SMP Negeri di Wilayah Selatan Kecamatan Pemalang.

3. Uji F (Simultan)

Uji F ataupun *Goodnes of Fit Test* ialah pengujian kelayakan model. Model yang layak ialah model yang bisa dipakai untuk mengestimasi populasi. Hasil uji F pada model regresi ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F (*Goodness of Fit*)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,796	3	2,599	30,733	,000 ^b
Residual	7,102	84	,085		
Total	14,898	87			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
- b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan IT, Motivasi Kerja Guru

Hasil uji F (*goodness of fit*) pada tabel 12 menunjukkan nilai $F 30,733$ ($sig.0,000$). Dari hasil uji tersebut menunjukkan tingkat signifikansinya $0,000$ ataupun lebih kecil dari $0,05$, maka bisa disimpulkan model yang dipakai memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan IT pengajar Terhadap Kinerja Guru

Uji parsial pengaruhnya keterampilan TI pengajar terhadap efektivitas pengajar dari tabel di atas menunjukkan bahwasanya tingkat signifikansi variabel keterampilan TI pengajar ialah $0,000 < 0,05$ (tingkat signifikansi). Mengenai nilai signifikansi variabel keterampilan IT pengajar terhadap kinerja guru, maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis bahwasanya keterampilan IT pengajar berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas pengajar di SMP Pernalang diterima. Sejalan dengan penelitian di atas, Nabilah (2022) juga menemukan bahwasanya keterampilan IT pengajar berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pengajar di SMK Kehormatan 3 Negeri Makassar. Artinya semakin baik teknologi informasi yang dimiliki oleh pengajar honorer dipakai maka akan semakin baik hasilnya. Julianto Falahi, dkk, (2021) dalam penelitian berjudul Dampak pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pengajar di era new normal juga menemukan bahwasanya kemampuan pengajar mengelola IT ataupun teknologi informasi berdampak signifikan terhadap efektivitas pengajar pada masa pandemi. serta era normal baru. Hasil penelitian Yusma (2021) membenarkan bahwasanya motivasi kerja pengajar berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Yusma (2021) memberitahukan bahwasanya pemanfaatan teknologi informasi di SDN Koto Mesjid 009 berada pada tingkat kategori baik. Semakin baik pengajar mengetahui cara memakai TI, semakin baik pembelajaran online bekerja bahkan selama pandemic.

2. Pengaruh Motivasi Kerja pengajar Terhadap Kinerja Guru

Tingkat signifikansi variabel motif kerja pengajar pada tabel subtes pengaruhnya motif kerja pengajar terhadap hasil kerja pengajar ialah $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak serta H_a diterima jika dikaitkan dengan signifikansi variabel motivasi pengajar terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis bahwasanya efektivitas pengajar SMP Negeri Pernalang dipengaruhi oleh motivasi kerja diterima. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Ardiana (2017) bahwasanya kinerja pengajar akuntansi di SMK Kota Mandir secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hasil kerja pengajar akuntansi meningkat sebagai akibat dari tumbuhnya rasa tanggung jawab serta pemahaman akan tujuan ataupun makna dari pekerjaan tersebut. Penelitian Agustina (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas pengajar di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba ialah motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kemampuan pengajar dalam memenuhi tanggung jawabnya di madrasah dipengaruhi oleh motivasi internal serta eksternal. Oleh karena itu, tingkat kinerja pengajar dipengaruhi oleh kekuatan ataupun kelemahan motivasi mereka. Oleh karena itu, berbagai upaya harus dikerjakan untuk mendongkrak kinerja guru, antara lain dengan menanamkan motivasi

kerja pada pengajar agar mereka termotivasi dalam menjalankan tugasnya di madrasah. presentasi Jika kepala sekolah ialah panutan yang baik bagi guru, kepala sekolah bisa membangkitkan motivasi pengajar dengan memberi keteladanan disiplin sehingga pengajar melaksanakan tanggung jawab mengajarnya dengan tepat. Saat bekerja di sekolah, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan suasana inovatif serta ceria (Mukhtar, 2015). Untuk menginspirasi pengajar dalam menjalankan tanggung jawabnya, kepala sekolah harus memiliki pendekatan yang tepat. Dengan menciptakan lingkungan yang positif, suasana yang mendorong komunikasi, serta disiplin yang sinergis di antara anggota komunitas sekolah bisa meningkatkan motivasi tersebut.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$ pada uji parsial pengaruhnya terhadap efisiensi kinerja guru. Sehubungan dengan besarnya nilai variabel administrasi vital pada kecukupan instruktur, maka pada saat itu H_0 dihilangkan serta H_a diakui. Dengan demikian hipotesis bahwasanya kinerja pengajar SMP Negeri Pematang Dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah diterima. Penelitian Rabadi (2019), kepala sekolah memiliki pengaruhnya terhadap kinerja guru. Sekalipun kepala sekolah belum melakukan sebanyak yang seharusnya dikerjakan untuk meningkatkan kinerja guru, mereka tetap perlu secara aktif membina serta mendorong pengajar untuk berprestasi. Untuk mendorong pengajar lainnya, kepala sekolah juga harus memberi penghargaan kepada pengajar atas kinerja ataupun prestasi yang baik. Romadhoni (2020) mengatakan bahwasanya kepala sekolah memiliki banyak pendapat tentang kebijakan sekolah. Oleh karena itu, gaya manajemen kepala sekolah harus mampu menggerakkan pengajar untuk bekerja serta mendukung program sekolah. untuk meningkatkan kemampuan profesional serta pedagogik guru. Dalam rangka memberi pelayanan yang sebaik-baiknya kepada siswa selama proses pembelajaran, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kinerja pengajar yang berada di bawah arahnya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Ekawati (2020) yang menemukan bahwasanya kepala sekolah bisa membantu pengajar berkinerja lebih baik. Secara khusus, kepala sekolah harus melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan cara yang tepat. sebagai pendidik utama, pemimpin kepala sekolah, manajer kepala sekolah, pemimpin kepala sekolah, pengawas kepala sekolah, inovator, serta motivator. Karena penelitian Alhabsyi dari tahun 2022 menunjukkan bahwasanya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, maka masuk akal jika kinerja pengajar bisa meningkatkan kualitas pengajaran; oleh karena itu, sekolah sangat membutuhkan kepala sekolah yang memiliki keterampilan Permendiknas. Nomor 13 Tahun 2007 tentang Persyaratan Kualifikasi Pokok Personalia, Manajemen, Kewirausahaan, serta Sosial. Kepala sekolah harus menjadi pemimpin visioner yang menginspirasi serta mengarahkan pengajar untuk bekerja secara efektif.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Keterampilan TI pengajar terhadap hasil kerja guru, ini signifikan variabel keterampilan TI pengajar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ (tingkat signifikan). Signifikansi variabel pengajar keterampilan IT terhadap kinerja pengajar dijelaskan oleh fakta bahwasanya pengajar

keterampilan IT berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar di SMP Negeri di wilayah selatan Kecamatan Pemalang.

2. Kinerja pengajar dipengaruhi oleh motivasi kerja guru, bisa signifikan variabel motivasi kerja pengajar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikan). Semakin baik motivasi kerja pengajar maka semakin positif serta bermakna kinerja pengajar tersebut.
3. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki tingkat signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikan). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pengajar di SMP Negeri di wilayah selatan Kecamatan Pemalang.

SARAN

Adapun saran-sarannya ialah sebagai berikut :

1. Perlu lebih ditingkatkan lagi pemanfaatan teknologi informasi bagi pengajar di sekolah, karena masih ada pengajar yang belum bisa mendapatkan teknologi informasi ini untuk menunjang pembelajaran serta kinerja pengajar sehingga lebih baik dalam digitalisasi pembelajaran.
2. Dalam meningkatkan proses pembelajaran di masa pandemi dengan bantuan IT, sekolah harus menyediakan fasilitas antara lain pusat informasi/proyektor serta akses sarana internet yang bagus, sehingga semua pengajar serta siswa bisa memakai internet dengan lebih mudah untuk kelancaran kegiatan belajar mengajar. .
3. Mengenai variabel Y kinerja guru, perlu dikembangkan ke variabel lain seperti komitmen pengajar serta pelatihan kompetensi pengajar pada penelitian selanjutnya.
4. Keefektifan kerja pengajar bisa diteliti kembali dengan penelitian dengan variabel lain seperti variabel kompetensi pedagogik ataupun profesional, agar lebih mudah diukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada mtsn di kecamatan bontotiro kabupaten bulukumba. *IV*(1), 111–118.
- Alajmi, M. K. (2022). *The impact of digital leadership on teachers ' technology integration during the COVID-19 pandemic in Kuwait. International Journal of Educational Research, 112* (February), 101928. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101928>
- Ansori, P. B. (2021). *The Influence of Leadership and Motivation on the Performance of an Educational Institution : A Case Study. 1*, 11–20.
- Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2021). *The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance. 2*(20), 160–168.
- Comighud, S. M. T., Mae, S., Comighud, T., & Arevalo, M. J. (2021). *2021 UBT International Conference Motivation In Relation To Teachers ' Performance Motivation In Relation To Teachers ' Performance.*
- Esdras, R., & Andala, H. O. (n.d.). *The Influence of Motivation on Teacher Performance in Boarding Secondary Schools of the Western Province of Rwanda Rugirangoga Esdras and Dr . Hesbon Opiyo Andala The Influence of Motivation on Teacher Performance in Boarding Secondary Schools of the Western Province of Rwanda.*
- Fadillah, R., et al., (2020). *The Influence Of Leadership Style On Innovation Capabilities Of*

- Islamic School Teachers In Organizational Learning Perspective During Covid-19 Pandemic*. 11(7), 589–599.
- Hamzah B. Uno, (2017) *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. 128–133.
- Hero, J. L. (n.d.). *The Impact of Technology Integration in Teaching Performance*. 101–114.
- Info, A. (2020). *The effect of principal leadership and teachers' performance on the quality of education at junior high school level*. 5(2), 127–142.
- Javor, J., Ližbetinová, L., & Lorincová, S. (2021). *education sciences Teaching Performance of Slovak Primary School Teachers : Top Motivation Factors*.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. 1(3), 193–199.
- Khoirunnisa. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru-guru Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA). Skripsi. Palembang : Universitas Sriwijaya.
- Mugizi, W., & Amwine, C. M. (2020). *Information Communication Technology Use and Job Performance of Teachers at a Private International School in Uganda*. 166–181. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.112012>
- Nento, S., Agama, I., & Negeri, I. (2021). *The contribution of madrasah principal leadership , teamwork , and work loyalty to the performance of islamic boarding school teachers in manado*. 11(April), 160–171. <https://doi.org/10.25273/pe.v11i2.8343>
- Nyambane, C. O., & Nzuki, D. M. (2020). *Influence of ICT Capacity on Effective Utilization of ICT to Improve Organizational Performance of Learning Institutions : A Literature Review*. November 2019. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n31p264>
- Pasaribu, S. (2019). Pemanfaatan Media Teknologi Informasi Komunikasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. *Studi Multidisipliner*, 6 (2), 93–110.
- Ratnasari, D. (2020). Dampak Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Mts Satu Atap Datok Sulaiaman Kota Palopo.
- Renawati, R., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). *The influence of principal leadership and compensation on teacher ' s performance at state junior high school*. 6(2), 617–623.
- Romadhon, M., & MS, Zulela. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5 (2), 478–489.
- Saggaf, M. S., Sunarsi, D., Wahid, H. A., & Ilham, D. (2020). *International Journal of Educational Administration , Management , and Leadership Principal Leadership Function on Teacher Performance for Secondary Schools*. 2(2), 57–64.
- Sandriyani, M., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). *The Influence of Teacher Competence and Motivation on The Teacher ' s Performance of SMP Negeri 11 Palembang*. 565(INCoEPP), 1301–1304.
- Sukmaswati, I., Lian, B., & Wardiah, D. (2020). *The Influence of Principal ' s Leadership and Teacher ' s Performance on Student ' Achievement*. May.
- Sutrisno, & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 42–49.
- Sutrisno., dkk. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476-3482.
- Tilawati, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang*. 1(3), 139–152.
- Toto, G. A. (2021). *Motivation , Stress and Impact of Online Teaching on Italian Teachers during COVID-19*.
- Toyo, J., Reza., Fitriani., Lifanda., & Mardan, LM.W. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 1 Tomia. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 1 (4), 62-70.
- Wahyudi, R., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). *Effect of Information Technology , Satisfaction and Motivation to Teacher Performance*. 5(01), 4370–4378. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v5i1.19>
- Yakub, M., & Sitompul, H. (2021). *The Influence of Principal ' s Leadership and Teacher ' s Professionalism on Teacher ' s Performance at Muhammadiyah Private Junior High School in Medan*. 591(Aisteel), 1006–1010.
- Yusma, H. (2021). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 009 Koto Mesjid Kabupaten Kampar*. Skripsi. Riau Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Zubaidah, R. A., Haryono, S., & Udin, U. (2021). *The Effects of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance : The Role of Work Motivation*. August.