

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI
INFORMASI PADA SEKOLAH DASAR NEGERI
GUGUS I KECAMATAN CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

SITTI SYAHRIA AZIS

NIM : 4622104048



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2023**

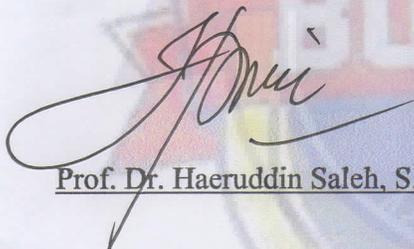
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar
2. Nama Mahasiswa : Sitti Syahria Azis
3. NIM : 4622104048
4. Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui Komisi Pembimbing:

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si.

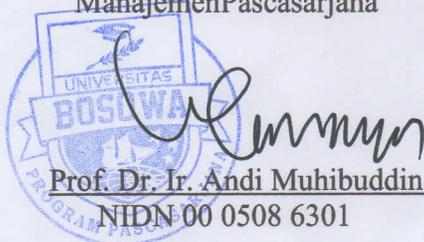


Dr. Miah. Said, S.E., M.Si.

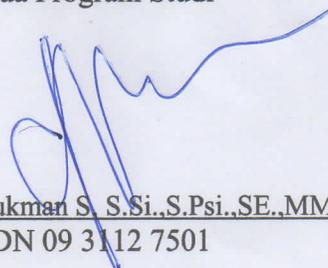
Mengetahui:

Direktur Program
Manajemen Pascasarjana

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M.Si.
NIDN 00 0508 6301



Dr. Ir. Lukman S., S.Si., S.Psi., SE., MM., IPU
NIDN 09 3112 7501

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Jumat, 08 September 2023
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Nama Mahasiswa : Sitti Syahria Azis

NIM : 46 22 104 048

Telah diterima oleh PANITIA Ujian Tesis Pascasarjana Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si

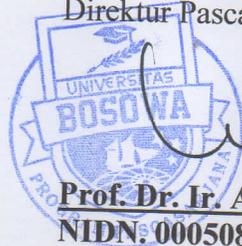
Sekretaris : Dr. Miah Said, S.E., M.,Si.

Anggota Penguji: 1. Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si

2. Dr. Muh. Kafrawi Yunus, S.E., M.,M.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Makassar, 08 September 2023
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M.P
NIDN: 0005086301

PERNYATAAN KEORISINILAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SITTI SYAHRIA AZIS**

NIM : 4622104048

Program Studi : Magister Manajemen

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Maka saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis ini saya buat mulai dari penentuan judul hingga melalui berbagai proses dalam prosedur penelitian sampai penyusunan yang saya lakukan sendiri sampai selesainya tesis ini menjadi sebuah karya ilmiah.

Makassar, 08 September 2023

Mahasiswa,



SITTI SYAHRIA AZIS

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur tak henti penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya karena atas izin-Nyalah penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : “ Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar ”.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan perhatian yang tidak terhingga dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Pertama-tama ucapan terima kasih penulis tujukan kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta atas segala pengorbanan untuk diri penulis yang tak ternilai. Kupersembahkan tesis ini sebagai bentuk rasa cinta, hormat, dan tanggungjawab penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan kebanggaan dan kebahagiaan untuk sejenak melupakan kelelahan dalam mendidik dan menyayangi penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H.A. Muhibuddin, MS selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah meluangkan waktunya dan membantu penulis selama menuntut ilmu di bangku kuliah
3. Bapak Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM, IPU selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan bimbingan selama menuntut ilmu di Bangku kuliah

4. Seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas segala ilmu yang diberikan selama proses perkuliahan berlangsung hingga selesainya penyusunan tesis ini..
5. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh., S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Miah Said., S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan, serta kesabaran dalam memberikan bimbingan selama dalam penyusunan tesis
6. Seluruh Staff Universitas Bosowa Makassar yang telah membantu dan melayani selama proses perkuliahan berlangsung.
7. Ucapan terima kasih kepada beberapa kepala Sekolah Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penyusunan tesis
8. Teman-teman kelas yang penulis tidak sebutkan nama satu persatu dalam tulisan ini, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungannya selama dalam perkuliahan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak disebutkan satu per satu terimakasih atas do'a serta dukungan yang sangat berharga bagi penulis selama dalam penyusunan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, karena didalamnya masih terdapat kekurangan-kekurangan. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis baik dalam segi kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh sebab itu penulis

mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar dalam penyusunan tesis dapat menjadi lebih baik. Dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak maka tesis ini dapat diselesaikan.

Makassar, 10 Juli 2023

SITTI SYAHRIA AZIS
NIM : 4622104048



ABSTRAK

Sitti Syahria Azis, Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Penguasaan Teknologi Informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (dibimbing oleh Haeruddin Saleh dan Miah Said).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengambil sampel yakni tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berjumlah sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil temuan bahwa kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi. Kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan hasil uji sobel test bahwa penguasaan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,783 yang artinya kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap penguasaan teknologi informasi sebesar 78,30% yang berarti pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi itu cukup besar hampir mendekati angka 1 dan 21,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci : Kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, penguasaan teknologi informasi dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

ABSTRACT

Sitti Syahria Azis, The Influence of Competence, Training and Work Environment on the Performance of Educators and Education Personnel through Mastery of Information Technology at Cluster I Public Elementary Schools, Campalagian District, Polewali Mandar Regency (supervised by Haeruddin Saleh and Miah Said).

The purpose of this study was to analyze and determine the effect of competence, training and work environment on mastery of information technology, to analyze and determine the effect of competence, training and work environment on the performance of teaching staff and educational staff, to determine and analyze the effect of mastery of information technology on staff performance educators and education staff, as well as to analyze the influence of competence, training and work environment on the performance of educators and education staff through the mastery of information technology at the Gugus I Public Elementary School, Campalagian District, Polewali Mandar Regency. This research is a quantitative research by taking a sample of 82 educators and educational staff. Data collection techniques using questionnaires, and data analysis techniques using path analysis. The findings show that competence, training and work environment have a positive and significant effect on the mastery of information technology. Competence, training and work environment and mastery of information technology have a positive and significant effect on the performance of teaching staff and education staff. Meanwhile, the results of the Sobel test show that work mastery can mediate the influence of competence, training and work environment on the performance of educators and educational staff at the Gugus I State Elementary School, Campalagian District, Polewali Mandar Regency. While the value of the coefficient of determination (R^2) is 0.783, which means that competence, training and work environment have an influence on mastery of information technology by 78.30%, which means that the influence of competence, training and work environment on mastery of information technology is quite large, close to numbers 1 and 21 .70% influenced by other factors.

Keywords: Competence, training, work environment, mastery of information technology and the performance of educators and education staf

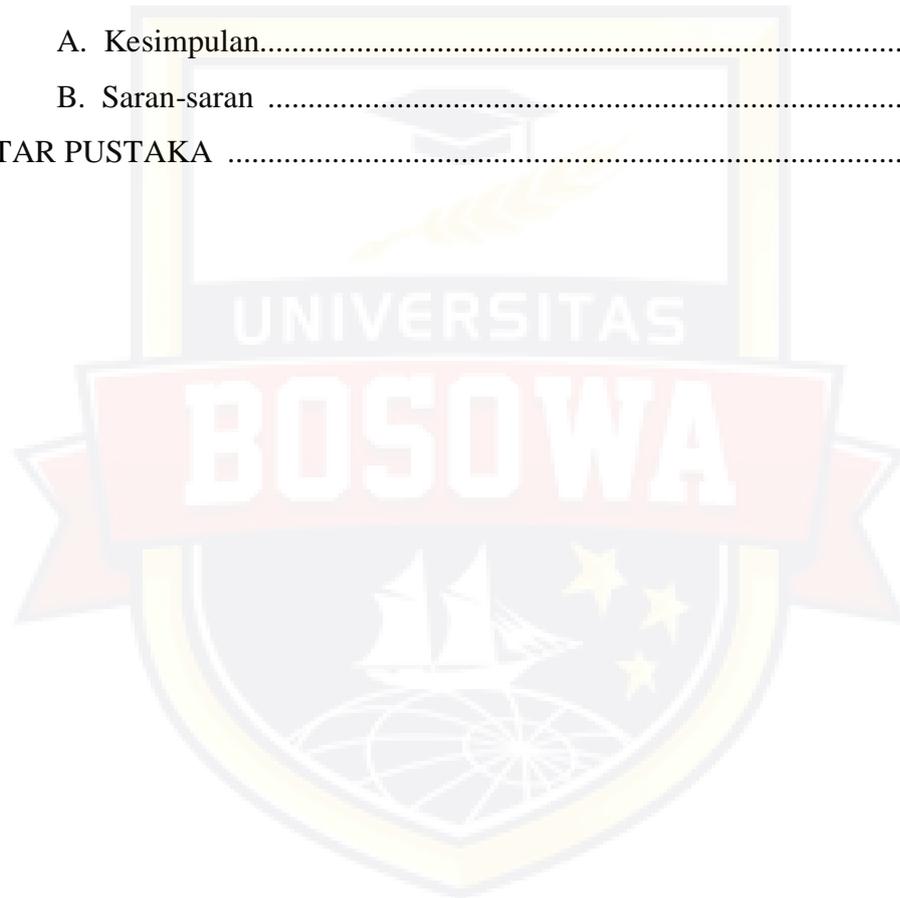
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Lingkup Penelitian	12
F. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	15
A. Deskripsi Teori	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2. Pengertian Kompetensi	18
3. Karakteristik Kompetensi.....	23
4. Pengertian Pelatihan.....	26
5. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	30
6. Pengertian Lingkungan Kerja	35
7. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	39
8. Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi.....	46
9. Fungsi Teknologi Informasi.....	49

10. Pengertian Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	
11. Penilaian Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	58
B. Penelitian Terdahulu	63
C. Kerangka Pikir	66
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Penguasaan Teknologi Informasi	66
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Penguasaan Teknologi Informasi	67
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Penguasaan Teknologi Informasi.....	67
4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	68
5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	69
6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	69
7. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	70
8. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi	71
9. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi	72
10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi	73
D. Hipotesis Penelitian	74
BAB III METODE PENELITIAN	76
A. Jenis Penelitian.....	6
B. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	76
C. Populasi Dan Sampel	76
D. Instrumen Penelitian	77
E. Variabel Penelitian	78

F. Jenis dan Sumber Data	79
G. Teknik Pengumpulan Data	79
H. Teknik Analisis Data	80
I. Definisi Operasional	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	87
1. Sejarah Berdirinya.....	87
2. Visi, Misi dan Motto.....	88
B. Hasil Penelitian	90
1. Profil Responden	90
2. Deskripsi Responden atas Variabel Penelitian	95
3. Uji Kualitas Data Penelitian	103
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi Berganda.....	107
5. Analisis Jalur	110
C. Pembahasan.....	122
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Penguasaan Teknologi Informasi	122
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Penguasaan Teknologi Informasi	124
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Penguasaan Teknologi Informasi	126
4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	127
5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	129
6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	130
7. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	132
8. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga	

Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi	134
9. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi	135
10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi	136
BAB V PENUTUP.....	137
A. Kesimpulan.....	137
B. Saran-saran	139
DAFTAR PUSTAKA	141



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu..... 64
3.1	Data Jumlah Tenaga Pendidikan dan Kependidikan Dalam Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.... 77
3.2	Definisi Operasional Variabel 85
4.1	Proporsi Responden menurut Umur 91
4.2	Proporsi Responden menurut Jenis Kelamin 92
4.3	Proporsi Responden menurut Tingkat Pendidikan Terakhir 92
4.4	Proporsi Responden menurut Masa Kerja 93
4.5	Proporsi Responden menurut Status Pernikahan 94
4.6	Proporsi Responden berdasarkan Status Guru/Tenaga Kependidikan 95
4.7	Statistik Deskriptif Penelitian Kompetensi 97
4.8	Statistik Deskriptif Penelitian atas Variabel Pelatihan 98
4.9	Statistik Deskriptif Penelitian atas Variabel Lingkungan Kerja 99
4.10	Statistik Deskriptif Penelitian atas Variabel Penguasaan Teknologi Informasi 100
4.11	Statistik Deskriptif Penelitian atas Variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan 102
4.12	Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Kompetensi 103
4.13	Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Pelatihan 104
4.14	Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Lingkungan Kerja 104
4.15	Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Penguasaan Teknologi Informasi 105
4.16	Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan 105
4.17	Hasil Pengujian Reliabilitas 106
4.18	Uji Normalitas 108
4.19	Uji Multikolinieritas 108
4.20	Hasil Uji Heterokedastisitas 108
4.21	Analisis Regresi dan Korelasi 112
4.22	Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (<i>Indirect Effect</i>)..... 119

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	74
4.1 Struktur Organisasi Sekolah Dasar Negeri 003 Campalagian.....	89
4.2 Model Uji jalur pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi	113



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan pendidikan diantaranya untuk mengembangkan potensi diri, yaitu yang beriman, bertakwa, memiliki pengetahuan, berakhlak mulia, mandiri serta bertanggung jawab sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan yang tertuang dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi untuk mengembangkan kemampuan dan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Terciptanya pendidikan yang berkualitas tentu tidak terlepas dari kesiapan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan tersebut. Guru sebagai tenaga pendidik yang berperan sebagai pencetak sumber daya manusia, maka sekolah dituntut untuk dapat memenuhi harapan dan keinginan masyarakat yang semakin meningkat, sekolah sebagai organisasi pendidikan harus berupaya untuk mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahannya dengan berupaya

melakukan perbaikan terus menerus serta mengidentifikasi berbagai tantangan dan ancaman untuk meningkatkan prestasi siswa.

Pendidikan senantiasa berkenaan dengan usaha pembinaan manusia, oleh sebab itu berhasil tidaknya pendidikan sangat ditentukan oleh unsur manusia yang ada didalamnya. Adapun unsur yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan proses pendidikan dalam hal ini yaitu peran seorang guru. Guru adalah ujung tombak pendidikan karena secara langsung guru berusaha mempengaruhi, membina serta mengembangkan peserta didik. Sebagai faktor penentu keberhasilan pendidikan, guru diharuskan memiliki kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya, baik itu kemampuan selaku pendidik, pembimbing ataupun selaku pengajar. Baik buruknya kualitas pendidikan, tergantung dari seberapa besar kemampuan guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Usaha peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kebutuhan sangat penting bagi keberlanjutan proses peningkatan mutu, perluasan serta manajerial pelaksanaan pendidikan di Indonesia. Tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sehingga peran dan kinerja tenaga

pendidik dan tenaga kependidikan sangat menunjang dalam kelancaran proses pembelajaran di sekolah.

Menurut Widagdo *et al.*, (2020:42) kinerja adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sangat dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi, sebagaimana penelitian Amri *et al.*, (2021) bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana semakin baik penguasaan teknologi informasi yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan meningkatkan kinerjanya. Penguasaan teknologi informasi menurut Setiawan (2022) adalah kesanggupan, kecakapan, kepandaian, pemahaman dan pengetahuan seseorang dalam memproses atau menggunakan suatu teknologi (*hardware, software, useware*), alat atau piranti yang digunakan untuk mengolah suatu data, memproses data, menyusun serta menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan sebuah informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu, untuk menyelesaikan tugas-tugas secara praktis dan mudah, dan kalau ditarik dalam dunia pendidikan tentu saja teknologi berguna untuk memudahkan pekerjaan guru dalam melaksanakan

tugas mengajar. Semakin tinggi kemampuan guru dalam menguasai dan menggunakan teknologi informasi, maka guru akan semakin mudah dalam menyelesaikan tugasnya yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan.

Pentingnya penguasaan teknologi informasi dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah, maka salah satu hal yang perlu dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah kompetensi, sebagaimana penelitian Myori *et al.*, (2019) dan Tiananda (2015) bahwa kompetensi guru dapat memanfaatkan teknologi informasi sebagai pendukung kegiatan pembelajaran yang menarik, efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan menjadi aspek yang sangat penting guna meningkatkan kompetensi lulusan dari suatu satuan pendidikan. Kemampuan guru menggunakan teknologi informasi akan memberikan dampak kepada kualitas kinerja guru (Irawati, 2021).

Kompetensi pendidik sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan dan hasil belajar siswa, Mulyasa (2007:26) mengemukakan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, sehingga mampu mencapai kinerja yang baik untuk kepentingan sekolah, penelitian Hadzami (2020), Simatupang dan Silalahi (2019), Rio *et al.*, (2020) dan Rohman (2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kompetensi guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. Teori Sugiono *et al.*, (2022) bahwa pada dasarnya untuk mencapai kualitas kinerja yang baik maka guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan tersertifikasi jabatan sesuai dengan profesi. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan maka proses belajar mengajar di sekolah akan berhasil dan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Selain kompetensi maka pelatihan dianggap sangat berpengaruh terhadap penguasaan teknologi informasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan, penelitian Myori *et al.*, (2019) mengatakan bahwa suatu kegiatan atau pelatihan dilakukan untuk menambah pengetahuan/wawasan dan keterampilan guru tentang teknologi informasi. Pelatihan yang diberikan diharapkan dapat diaplikasikan guru dalam penggunaan media teknologi informasi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan belajar mengajar. Ihsan.*et al.*, (2020) mengemukakan bahwa alat terpenting dalam suatu aktivitas pengajaran adalah teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan sebagai sebuah media atau alat bantu dalam memperoleh pengetahuan antara seseorang kepada orang lain. Rahmadin *et al.*, (2022), pemberian pelatihan pada guru-guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi seperti, menggunakan Zoom, Google Classroom, Microsoft Office, dan lain-lain maka akan berakibat pada kualitas guru dalam mengajar murid atau siswa.

Pelatihan perlu dilakukan oleh setiap sekolah, Manurung dan Napitupulu (2014:203) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya terencana yang

dirancang untuk memperoleh pemahaman yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja. Penelitian Hadzami (2020) dan Sudarso *et al.*, (2022) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian Wijayanti (2016), hasil temuan bahwa pelatihan yang diselenggarakan tidak mampu memberikan manfaat langsung terhadap kinerja.

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, Setiana (2019:153) mengartikan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya. Penelitian Gea (2022) dan Widarti (2020) hasil temuan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah.

Selain itu dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan penguasaan teknologi informasi pada sekolah, Nurmansyah (2021:219) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak pengambil keputusan

menginvestasikan dana untuk teknologi informasi. Teknologi informasi akan membantu organisasi untuk memperbaiki performance organisasi, hanya apabila organisasi menggunakan teknologi informasi secara aktual dalam langkah yang efisien, sehingga penerapan teknologi baru dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia (Anggraini, 2022), dalam hal ini belum ada penelitian sebelumnya yang mengangkat tema ini dan menjadi *novelty* dalam penelitian ini.

Penguasaan teknologi informasi menjadi variabel perantara pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, Malindasari *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa semakin baik kompetensi tenaga pendidik dalam mengoperasionalkan teknologi informasi maka akan semakin mudah penerapan teknologi informasi tersebut membantu aktifitas tenaga pendidik (guru) dalam menjalankan tugasnya terutama hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya. Penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan menggunakan ilmu atau pengetahuan secara sistematis untuk menyelesaikan tugas-tugas secara praktis dan mudah, dengan menggunakan teknologi informasi dalam dunia pendidikan dan memanfaatkannya agar dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Kadir dan Terra, 2017), begitu pula bahwa dengan adanya penguasaan tujuan teknologi informasi diciptakan adalah untuk mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan di lingkungan kerjanya sehingga dapat memecahkan masalah yang dihadapi pengguna, membuka kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan (Karim *et al.*, 2020:5).

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian yang terdiri atas SDN 001, SDN 002 dan SDN 003 Campalagian, SDN 004 Ujung, SDN 005 Lapeo, SDN 006 Campalagian, dan SDN 007 Parappe. Gugus sekolah merupakan kumpulan dari tiga atau beberapa sekolah dasar yang berada dalam lingkungan terdekat. Gugus sekolah memberikan manfaat yang besar terhadap tahap pembentukan kelompok, pola interaksi kelompok, proses kelompok serta kohesitas kelompok. Selain itu perlu dideskripsikan aktivitas-aktivitas pemberdayaan yang telah dilakukan oleh gugus sekolah sehingga upaya pemberdayaan yang dilakukan gugus lebih terarah sehingga memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Namun pengamatan yang dilakukan bahwa kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam membuat RPP, kemudian guru kurang menggunakan media sebagai bahan pembelajaran, selain itu lingkungan kerja dan lingkungan sekolah terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut.

Sehingga dengan adanya permasalahan yang terjadi maka peneliti berniat untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul : **Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Penguasaan Teknologi Informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
4. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
5. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
7. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

8. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
9. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pengaruh pelatihan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar
5. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
7. Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
8. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
9. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini yaitu ditinjau dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu :

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan bagi Universitas Bosowa Makassar terkait dengan kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, kinerja pendidik, tenaga kerja kependidikan dan penguasaan teknologi informasi
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik penelitian yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan kepada pelaksana pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian dalam rangka peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat menguasai teknologi informasi sehingga dapat memudahkan dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode survei pada pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri Gugus I

Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Ruang lingkup penelitian ini terkait dengan variabel manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, kinerja pendidik, tenaga kerja kependidikan, penguasaan teknologi informasi.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka tesis ini akan disusun menjadi lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Bab pertama pendahuluan yang berisikan latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua membahas mengenai kerangka teori yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kompetensi, karakteristik kompetensi, pengertian pelatihan, tujuan dan manfaat pelatihan, pengertian lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, pengertian penguasaan teknologi informasi, fungsi teknologi informasi, pengertian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini metode penelitian yang berisikan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional variabel.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum lokasi obyek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi, identitas responden, deskripsi variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, path analisis, analisis sobel tes serta pembahasan.

Bab V PENUTUP

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisikan simpulan dan saran untuk tindak lanjut yang lebih baik dalam usaha untuk menyempurnakan penyusunan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan dari organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam suatu rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (Yulistiyono, 2021:2).

Manajemen berfokus pada manusia karena manusialah yang merencanakan, mengatur, menggunakan, dan memantau berbagai sumber daya alam, dan karena mereka adalah fokus dan protagonis. Ketersediaan sumber daya alam yang melimpah hanya sedikit manfaatnya jika tidak dikelola dengan baik oleh manusia. Hal ini menuntut organisasi untuk terus merencanakan dan mengembangkan kualitas bakat mereka. Untuk itu, para ahli manajemen telah mengembangkan cabang manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM adalah salah satu area umum manajemen, termasuk aspek perencanaan, organisasi, implementasi, dan pengendalian. Proses ini merupakan bagian dari

fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia (Mulia, 2021:4).

Pendapat Widianti (2022:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

MSDM menurut GR. Terry dalam Anwar dan Padli (2020:3) adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/ lembaga/ badan usaha. Pengertian MSDM di atas, dilihat segi SDM sebagai: manusia yang bekerja di lingkungan organisasi, SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya, SDM adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensinya secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan keberadaan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan

memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu (Tsauri, 2020:8) :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika

parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Adapun Elbadiansyah (2019:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

2. Pengertian Kompetensi

Dewasa ini keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang penting untuk diperhatikan untuk keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan atau visi misi, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi sebagai mana sumber daya manusia bisa membaca perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan guna mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia bisa dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pembelajaran dan pelatihan sesuai dengan situasi dan kondisi yang tidak terlepas dari teknologi informasi.

Kompetensi merupakan kemampuan pegawai atau seseorang untuk meningkatkan kepuasan dalam organisasi termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan dalam situasi yang baru sehingga mampu mencapai kinerja yang baik untuk kepentingan organisasi (Adnyana, 2023:222).

Menurut Barbazette dalam Priansa (2021:254) kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Jika salah satu kompeten, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Bangunan model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang sukses untuk peran atau tanggung jawab pekerjaan, kemudian mendefinisikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja tersebut. Membangun model kompetensi membutuhkan partisipasi dari semua pihak berkepentingan.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait pegawai untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai untuk menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja. kompetensi juga dapat dikonseptualisasikan sebagai pembelajaran kolektif, keterampilan dan teknologi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Rahadi *et al.*, 2021:9).

Spencer and Spencer dalam Achmad (2022:112) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

Pendapat Sutrisno (2020:203) mengatakan kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Kompetensi pendidik sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga

belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Sehingga kompetensi guru untuk membentuk siswa yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional (Wahyudin, 2020:123).

Menurut Febriana (2019:9) kompetensi bersifat personal dan kompleks, serta merupakan satu kesatuan utuh yang menggambarkan berbagai potensi. Potensi tersebut yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut. Jadi, kompetensi guru dapat dimakanai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dengan tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesionalisme, sosial, dan kepribadian.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, indikator kompetensi guru yang harus dikembangkan antara lain:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu

menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yaitu tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Salah satu bentuk kepribadian tersebut adalah sikap disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus

selalu mengembangkan dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan tentang materi yang disajikan.

3. Karakteristik Kompetensi

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat pada cara berperilaku seseorang di tempat kerja. Kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku yang tidak efektif. karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses rekrutmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja. Menurut Spencer & Spencer dalam Adnyana (2023:227) terdapat lima karakteristik kompetensi, antara lain:

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.

4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (*study, learning*) dan pengalaman (*experience*) serta intuisi (*intuition*). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang.
5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

Seorang guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan atau dengan kata lain ia telah terdidik dan terlatih dengan baik. Terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal saja akan tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik didalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru. Menurut Suwanto (2019:114) guru yang efektif dan kompeten secara profesional memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif
2. Kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran
3. Memiliki kemampuan memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*)

4. Memiliki kemampuan untuk meningkatkan diri.

Huliatunisa (2022:193) menyatakan bahwa karakteristik guru profesional merupakan ujung tombak maju mundurnya dunia pendidikan. Karena guru secara langsung menggeluti dunia pendidikan secara praktis dilapangan. Di dalam konteks inilah, guru harus memiliki berbagai karakteristik kompetensi guru profesional, di antaranya:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*) adalah yang dimiliki Oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberi kemudahan belajar kepada peserta didik.
4. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku seorang guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau suatu reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap naiknya upah/gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

4. Pengertian Pelatihan

Dewasa ini banyak orang beranggapan bahwa pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang hanya membuang-buang waktu saja. Asumsi demikian adalah hal yang salah besar, karena pelatihan merupakan sebuah aktivitas yang bertujuan untuk meng-*upgrade* pengetahuan, pemahaman dan keterampilan individu atau sekelompok orang. Pelatihan adalah aktivitas dalam rangka mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dan kinerja individu atau kelompok orang yang dirancang secara benar dan tepat agar tujuan tersebut tercapai.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan terhadap suatu perubahan yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan penyesuaian sikap seseorang terhadap tugas-tugas yang ditangani. Pelatihan biasanya diberikan kepada sekelompok orang untuk kepentingan organisasi, baik pemerintah maupun organisasi swasta (Suparto, 2022:79).

Menurut Sutrisno (2020:68) pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Di samping itu, program

pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah organisasi berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari biaya atau waktu yang harus disediakan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Pelatihan efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan (Tsauri, 2020:106).

Menurut Sinambela (2017:170) pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Berbagai langkah yang perlu diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan.
2. Pelatih harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikannya saat pelatihan.
3. Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional.

4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan sehingga memudahkan yang dilatih memahami materi tersebut.
5. Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat memenuhi kebutuhan yang dilatih.
6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap bagi peserta pelatihan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Segoro (2018:72) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin, dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis, memungkinkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah, dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif, menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

Pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada sekedar pemberian ceramah. Pelatihan dapat dianggap sebagai

salah satu bagian dari sebuah proses belajar karena dalam pelatihan, pegawai akan memperoleh dan meningkatkan keterampilan. Pelatihan dengan men andalkan metode praktik, karena berfokus pada peningkatan keterampilan; physical skill, keterampilan, intelektual skill, social skill yang terkait dengan keterampilan berinteraksi dengan orang lain keterampilan berinteraksi dalam sebuah komunitas keterampilan berinteraksi antara kita individu dengan komunitas, management skill; keterampilan yang berkaitan dengan kemampuan mengatur dan mengelola pegawai dan organisasi. Diharapkan dengan adanya pelatihan ini terdapat proses peningkatan kemampuan dari pegawai untuk mengatasi kesenjangan antara kebutuhan akan keterampilan saat ini dengan yang akan datang (Harahap *et al.*, 2023:87).

Selanjutnya pendapat Kusumaryoko (2021:56) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas belajar terorganisasi yang mampu memperbaiki kinerja pegawai melalui perubahan pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Pelatihan merupakan alat penting untuk mengubah pegawai dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru. Dalam pengertian luas, pelatihan mencakup pengalaman-pengalaman yang dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, memperbaharui keterampilan, menyiapkan orang-orang untuk pengembangan karier, memperbaiki kekurangan pengetahuan atau keterampilan, dan membangkitkan wawasan baru atau bahkan menciptakan pengetahuan baru.

Menurut Sinambela (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan antara lain:

- 1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik dan sesuai dengan program pelatihan agar materi pelatihan dapat dijelaskan dengan baik.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Selain itu, peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan agar tujuan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi dan materi pelatihan harus di update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang terjadi.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Metode pelatihan yang baik akan memudahkan peserta dalam menjalani pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

5. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Organisasi yang baik haruslah mengadakan pelatihan secara berkala kepada para pegawainya. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan aset organisasi. Jika aset ini tidak dioptimalkan dengan baik dan di upgrade kemampuannya serta keahliannya, dipastikan organisasi tersebut akan tertinggal oleh organisasi yang lain. Organisasi harus selalu melihat kompetitornya dan melihat perkembangan saat ini yang telah berkembang menjadi era digitalisasi, dimana semua fasilitas atau kegiatan operasionalnya menggunakan akses teknologi. yang canggih untuk mengefektifkan tujuan organisasi dan mengefisiensikan biaya dalam menjalani kegiatan tersebut.

Atas dasar ini maka penting bagi organisasi mengadakan pelatihan untuk mencapai tujuan organisasi. Paradigma pelatihan haruslah diletakkan pada posisi yang benar sehingga akan memberikan manfaat yang optimal. Batas sempit memisahkan pelatihan dari belajar sesuatu yang belum pernah dipelajari melalui teknik baru. Jika keterampilan dan pengetahuan sudah menjadi karatan (masih menggunakan metode lama yang semua kinerjanya secara manual) maka akan menghasilkan organisasi menjadi terpuruk bahkan menjadi collapse karena kalah saing dengan para competitor yang semua kegiatan menggunakan teknologi yang disesuaikan oleh masa saat ini.

Pelatihan pegawai bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi, pegawai, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan organisasi. Tujuan pelatihan pada hakikatnya menyangkut pada produktivitas kerja, efisiensi, mengurangi kerusakan barang produksi dan mesin mesin, mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, meningkatkan pelayanan yang lebih baik, meningkatkan moral pegawai, meningkatkan karir, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill*, *human skill* dan manajerial skillnya akan lebih baik. Meningkatkan kepemimpinan seorang manajer, meningkatkan prestasi kerja pegawai, serta memberi manfaat bagi konsumen (Mutawali, 2021:94).

Pelatihan pegawai bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi, pegawai, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan organisasi. Tujuan pelatihan pegawai pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut (Paramarta *et al.*, 2021:30).

1. Produktivitas kerja

Dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik katena *technical skill*, *human skill*, dan manajerial skill pegawai yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pelatihan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waku, bahan baku, dan mengurangi rusak mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing organisasi semakin besar.

3. Kerusakan

Pelatihan pegawai bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi berkurang

5. Pelayanan

Pelatihan pelayanan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada pelanggan organisasi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan organisasi bersangkutan.

6. Moral

Dengan pelatihan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

7. Karier

Dengan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual

Dengan pelatihan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan manajerial skillnya akan lebih baik.

9. Kepemimpinan

Dengan pelatihan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationnya akan lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Dengan pelatihan, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan benefits) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen

Pelatihan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Adapun menurut Sabrina (2021:91) tujuan diadakannya pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pemutakhiran keahlian individu mengikuti perkembangan teknologi.
2. Pelatih (trainer) memastikan setiap individu dapat menerapkan teknologi-teknologi baru secara efektif.
3. Memotong waktu belajar individu baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu menyelesaikan permasalahan operasional.
5. Membawa orientasi tiap individu berdasarkan organisasi

Kemudian Simamora dalam Tiong (2022:52) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan untuk mencapai standar kinerja yang diterima.

3. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang telah menguntungkan baik bagi organisasi dengan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun diantara pegawai yang ada dalam organisasi.
4. Memenuhi persyaratan dalam perencanaan sumber daya manusia yang ada.
5. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka dalam organisasi.

Selanjutnya Suparto (2022:79) mengungkapkan bahwa manfaat pelatihan terbagi dua, yaitu manfaat bagi individu dan manfaat bagi organisasi di antaranya :

1. Manfaat pelatihan bagi individu antara lain:
 - a. Menambah wawasan, pengetahuan tentang organisasi baik secara internal dan eksternal.
 - b. Menambah wawasan tentang perkembangan lingkungan yang sangat memengaruhi kehidupan organisasi.
 - c. Menambah pengetahuan bidang tugasnya.
 - d. Menambah keterampilan dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya.

Perkembangan

 - e. Meningkatkan kemampuan komunikasi antara sesama.
 - f. Meningkatkan kemampuan mengenai emosi.
 - g. Meningkatkan pengalaman memimpin.
2. Manfaat pelatihan bagi organisasi yaitu:
 - a. Dapat menyiapkan petugas untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sekarang.
 - b. Dapat menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya.

- c. Dapat menjadi landasan untuk pengembangan selanjutnya.
- d. Dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam meningkatkan kinerja.

6. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun lingkungan kerja tidak termasuk dalam proses produksi, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung bagi pegawai yang melakukan kegiatan produksi maupun pemasaran dari hasil produksi. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Salah satu usaha untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi adalah memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja melalui salah satunya dengan menciptakan suasana kerja maupun lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nurmansyah, 2021:219).

Menurut Sudarni (2022:175) lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar pegawai yang bekerja baik secara material atau immaterial yang berpotensi tidak penting, secara langsung atau dengan implikasi, memengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka di tempat kerja. Tempat kerja yang nyaman yang mendukung pelaksanaan pekerjaan akan membuat perasaan terpenuhi bagi

pegawai di organisasi tempatnya bekerja. Dengan tempat kerja yang nyaman, pegawai juga dapat merasa terlindungi dan munculnya sifat setia kepada perusahaan maupun organisasi, sehingga ini menjadikan keuntungan besar bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas khususnya dari segi efisiensi biaya sumber daya manusia.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Lestari 2021:83).

Kemudian Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dalam organisasi. Lebih lanjut Sedarmayanti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena akan berdampak pada kedisiplinan, produktivitas dan kinerja pegawai.

Afandi (2018:71) menjelaskan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Didalam lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja/pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja. Dan adapun menurut Setiana (2019:153) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa manfaat

lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah:

1. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
2. Prestasi kerja pegawai/pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai/pekerja menjadi lebih tinggi.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

7. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Irawati dan Farradia (2021:57) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan,

dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban,

kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya

denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan

tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat

lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa

menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang

menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Kemudian pendapat Enny (2019:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Selain pernyataan dari kedua ahli tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut (Sudarni, 2022:182) :

1. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja

Faktor ini sangat penting untuk pegawai, apabila menginginkan pegawai memiliki kondisi yang sehat, mereka pasti akan lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja. Faktor ini harus didukung dengan tersedianya ventilasi ruangan, pencahayaan eksterior, pengaturan tempat duduk, kualitas air di toilet atau dapur, kualitas makanan, dekorasi ruang kerja.

2. Faktor kerjasama tim

Interaksi antar pegawai bahkan dengan pihak ketiga (mitra kerja) membutuhkan kerjasama tim dan kolaborasi yang solid untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manfaat dari acara ini diharapkan dapat membangun kekompakan antar pegawai, bertukar pengalaman dan pengetahuan, serta membuat pegawai merasa saling peduli, sehingga tidak terjadi konflik.

3. Faktor keseimbangan kerja dan kehidupan

Dalam mengambil keputusan, pimpinan organisasi seharusnya tidak hanya mementingkan keuntungan organisasi, tetapi juga memberikan pertimbangan perhatian dan kesejahteraan pegawai. Contohnya adalah jam kerja, upah, hari libur dan tunjangan. Perhatian dan manfaat yang diberikan pemimpin ketika mengambil keputusan dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi. Sehingga akan muncul di benak mereka bahwa organisasi peduli dengan kehidupan pegawainya setelah bekerja.

4. Apresiasi dan pengembangan potensi

Apresiasi dan pengembangan potensi merupakan faktor tambahan yang dibutuhkan pegawai di tempat kerja. Pemberian apresiasi ini sebagai wujud rasa terima kasih organisasi kepada pegawai atas dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Ketika kinerja pegawai masih kurang, maka perlu diberikan pelatihan dan pelaporan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Selain itu, organisasi perlu memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya, seperti fasilitas olahraga, sertifikasi kompetensi, dan beasiswa bagi pegawai yang ingin melanjutkan studi. Dalam faktor ini diharapkan dapat menumbuhkan motivasi dan keterampilan pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.

8. Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi

Perkembangan teknologi informasi menjadi tantangan bagi pegawai saat ini. Hal tersebut membuat kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi informasi juga menjadi suatu permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kurang mampunya seorang pegawai dalam menggunakan sarana online yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat menghambat proses kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penguasaan adalah proses, cara, perbuatan menguasai atau menguasai, pemahaman atau kesanggupan untuk menggunakan pengetahuan, kepandaian. Makna dari pengertian tersebut adalah kemampuan seseorang dalam menguasai sesuatu hal. Maka dari kata penguasaan secara operasional dapat juga diartikan sebagai suatu usaha untuk mempelajari sungguh-sungguh sesuatu hal agar dipahami.

Menurut Undang-Undang Nomor 19 tahun 2016 pasal 1 ayat 3 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik mengemukakan teknologi informasi adalah suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memproses, mengumumkan, menganalisis, dan atau menyebarkan informasi. Dengan kata lain, teknologi informasi terkait dengan kegiatan mengumpulkan, menyimpan dan mempublikasikan informasi.

Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari bagian pengirim ke penerima sehingga pengiriman informasi tersebut akan lebih cepat, lebih luas sebarannya, dan lebih lama penyimpanannya. Menurut Eric Deeson dalam Japar (2018:35), IT dimaknai sebagai:

“Information Technology (IT) the handling of information by electric and electronic (and microelectronic) means. Here handling includes transfer, processing, storage and access, IT special concern being the use of hardware and

software for these tasks for the benefit of individual people and society as a whole.”

Dari penjelasan di atas, Teknologi Informasi meng-*handle* kebutuhan manusia dalam mengambil dan memindahkan, mengolah dan memproses informasi dalam konteks sosial yang menguntungkan diri sendiri dan masyarakat secara keseluruhan melalui perangkat elektrik, elektronik maupun mikroelektronik.

Menurut Karim *et al.*, (2020:5) Tujuan teknologi informasi di ciptakan adalah untuk mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan, dapat memecahkan masalah yang dihadapi pengguna, membuka kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Teknologi informasi merupakan suatu studi perancangan, implementasi, pengembangan, dan dukungan atau manajemen sistem informasi yang berbasis komputer dan khususnya bagi perangkat keras dan perangkat lunak ataupun bisa disebut sebagai istilah dalam bidang yang bermanfaat bagi kehidupan manusia untuk mengubah, membantu, mengkomunikasikan, menyimpan dan menyebarluaskan informasi (Mesran *et al.*, 2023:12).

Salah satu hal yang penting bagi sumber daya manusia untuk berkiprah pada era digital ini adalah harus menguasai teknologi informasi. Teknologi informasi merupakan hal yang terpenting pada abad ini. Hampir semua lembaga membutuhkan teknologi informasi sebagai sarana untuk manajemen maupun untuk membantu pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penguasaan komputer sebagai basis teknologi informasi mutlak harus dikuasai manajemen sumber daya

manusia bila ingin eksis pada era digital saat ini. Kini, tanpa penguasaan teknologi informasi sumber daya manusia tidak akan dipakai oleh lembaga-lembaga atau perusahaan bonafid baik pada pasar lokal apalagi pasar luar negeri. Adanya teknologi informasi juga memunculkan kebutuhan SDM lain yang berkaitan dengan teknologi informasi, seperti teknisi, ahli perangkat lunak dan perangkat keras, *programmer*, operator dan lain-lain (Suriadi, 2021:81).

Menurut Kadir dan Terra (2017), penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan menggunakan ilmu atau pengetahuan secara sistematis untuk menyelesaikan tugas-tugas secara praktis dan mudah, dengan menggunakan teknologi informasi dalam dunia pendidikan dan memanfaatkannya agar dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Keberadaan fasilitas teknologi dan informasi di sekolah sangat membantu dalam proses belajar mengajar secara online, dengan didukung jaringan internet di sekolah baik guru maupun siswa dapat mengenal dan menjelajahi dunia yang berhubungan dengan pendidikan menjadi sangat mudah. Akan tetapi, kondisi tersebut juga menjadi tantangan bagi kemampuan guru dalam menggunakan teknologi informasi.

Lebih lanjut Kadir dan Terra (2017) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam dunia pendidikan antara lain untuk menginformasikan tentang informasi media, bahan baku dan bahan belajar, akses informasi dan referensi belajar atau bahan ajar. Selain itu, peranan strategis teknologi informasi dalam sistem pendidikan dasar dan menengah adalah sebagai gudang ilmu pengetahuan, alat bantu pembelajaran, fasilitas pendidikan, standar kompetensi,

penunjang administrasi pendidikan, alat bantu manajemen sekolah dan sebagai infrastruktur pendidikan.

Menurut Rusli (2018), penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer. Adapun indikator penguasaan teknologi informasi antara lain:

- 1) Pengetahuan dasar tentang komputer
- 2) Pengetahuan tentang manfaat aplikasi teknologi informasi.
- 3) Kemampuan menggunakan software Ms. Word, excel, dan power point.
- 4) Kemampuan menggunakan internet.

9. Fungsi Teknologi Informasi

Penerapan teknologi informasi memiliki fungsi penting dan tidak mungkin dengan adanya teknologi informasi tidak memiliki pengaruh yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Terdapat enam fungsi teknologi informasi yang dapat membantu bahkan menggantikan pekerjaan manusia seperti *capture*, penyimpanan, pengolahan, transmisi, mencari kembali (*retrieval*), dan menghasilkan. Berikut ini terdapat uraian dari fungsi teknologi informasi tersebut menurut (Khowarizmi, 2021:2) sebagai berikut:

1. Capture

Capture atau proses menangkap merupakan sebagai media input. Sebagai contoh, menerima input suara dari mic, tulisan dari keyboard, dokumen dari *scanner*, dan bermacam lainnya. Fitur capture sudah sangat tidak asing ketika untuk menyimpan informasi yang penting.

2. Penyimpanan

Fungsi teknologi informasi ini berguna untuk penyimpanan data dan informasi dalam suatu media atau storage yang digunakan untuk keperluan tertentu guna untuk mengolah data dalam ilmu data. Sebagai contoh menyimpan data ke *hard disk, flash disk, tape, disket, CD (compact disc)* bahkan sudah tersedia penyimpanan di awan guna menerapkan komputasi awan (*Cloud Computing*).

3. Pengolahan

Fungsi teknologi informasi pengolahan (*processing*) ini melakukan pencatatan secara rinci yang berkaitan dengan aktivitas, sebagai contoh menerima input dari *keyboard, scanner, mic* sehingga dengan adanya *processing* pengguna TI akan lebih mudah mengolah file maupun data. Pengolahan maupun pemrosesan data dapat berupa mengubah data ke bentuk lain atau menjadikan informasi, selain itu sebagai analisis, perhitungan operasi aritmatika, penggabungan segala bentuk data dan informasi.

4. Transmisi

Fungsi teknologi informasi sebagai transmisi (*transmission*) berguna untuk mengirim data dan informasi dari satu lokasi lain menggunakan media jaringan komputer. Sebagai contoh mengirimkan data transaksi penjualan dan pembelian dari supplier X ke distributor. Sehingga dengan adanya transmisi tidak perlu melakukan copy paste hanya cukup dengan saling sharing file.

5. Mencari Kembali (*Retrieval*)

Fungsi teknologi informasi berguna untuk menelusuri, mendapatkan kembali data dan informasi atau menyalin data dan informasi tersebut yang tersimpan,

sebagai contoh mencari nasabah pada sebuah bank yang menunggak pembayaran kredit dan lain sebagainya. Namun, ada sebagian data yang tersimpan terlalu susah untuk ditelusuri karena terlalu penuh dan kapasitas yang besar sehingga dengan adanya fungsi ini dapat memudahkan pengguna untuk mencari dan mendapatkan rentan waktu yang cepat.

6. Menghasilkan (*Generating*)

Fungsi menghasilkan (*generating*) merupakan Suatu teknologi berperan sebagai alat untuk mengorganisasikan Suatu data dan informasi ke dalam sebuah media yang lebih terarah dan mudah dipahami oleh manusia. Sebagai contoh sederhananya yaitu graph, tabel, shape, dan sebagainya.

Menurut Dalle *et al.*, (2020:27), dalam penggunaannya pada kehidupan sehari-hari, suatu teknologi informasi dapat dimanfaatkan untuk hal-hal berikut, yaitu:

1. Kemudahan mengakses informasi

Di zaman modern seperti sekarang ini, tentunya dunia internet sudah sangat terkenal. Dan internet merupakan sebuah alat yang ada dalam sistem teknologi informasi dan komunikasi. Dan internet menjadikan jaringan telekomunikasi yang dibutuhkan oleh terminal telepon dan sebagainya. Fungsi yang ditawarkan oleh internet antara lain: lebih efektif dan efisien, mudah diakses, mudah digunakan, praktis dan menyediakan informasi tanpa batas.

2. Memudahkan pekerjaan

Dengan memanfaatkan teknologi maka segala hal bisa menjadi lebih mudah dilakukan. Salah satunya yaitu aktivitas kerja yang ditunjang dengan fasilitas

teknologi yang akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, di zaman sekarang orang-orang juga memiliki peluang besar untuk bisa menghasilkan keuntungan melalui internet dengan melakukan berbagai kegiatan yang dapat menghasilkan uang, serta juga dapat mencari kerja sistem remote (online).

3. Kemudahan berkomunikasi

Dengan semakin canggihnya sistem teknologi dan informasi maka proses komunikasi juga menjadi semakin mudah. Salah satunya adalah dengan hadirnya fitur bernama kamera di ponsel, lalu berbagai macam aplikasi yang menyediakan layanan video call, di mana Anda bisa berkomunikasi dengan siapa saja, kapan saja dan di mana saja tanpa terhalang jarak, karena bisa berbicara secara langsung atau face to face melalui Handphone.

4. Kemudahan dalam bertransaksi

Salah satunya adalah memberikan kemudahan dalam berbagai segi dan bidang untuk melakukan kegiatan, termasuk dalam melakukan transaksi. Yang mana teknologi juga memiliki peranan penting sebagai alat untuk bertransaksi secara online. Seperti transfer uang secara online, yaitu dengan cara gunakan aplikasi internet banking maka pengguna bisa mentransfer kapan saja dan ke mana saja hanya dalam sekali ketik.

Selanjutnya Puspa (2021:63) juga menyatakan bahwa fungsi teknologi informasi terdiri atas enam, diantaranya :

1. Fungsi Teknologi informasi sebagai Penangkap (*Capture*) disini dapat diartikan sebagai menginput.

2. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Pengolah (*Processing*) mengolah atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan dan pemrosesan data dapat berupa mengkonversi, menganalisis, dan menghitung (kalkulasi).
3. Fungsi Teknologi Informasi sebagai menghasilkan (*Generating*) yaitu menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna atau laporan yang dapat dimengerti oleh orang lain.
4. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Penyimpan (*Storage*) yaitu fungsi ini merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan.
5. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Pencari Kembali (*Retrival*) yaitu fungsi teknologi informasi ini menelusuri, mendapatkan Kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan.
6. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Transmisi (*Transmission*) yaitu fungsi teknologi informasi ini mengirim data dan informasi dari suatu lokasi lain melalui jaringan computer.

10. Pengertian Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kinerja pada dasarnya merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Secara prinsip para ahli sepakat bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Demikian

ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja seseorang dapat terlihat melalui aktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang telah diraihinya (Fadillah, 2023:11).

Pendapat Hamali (2018:98) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara kerjanya.

Menurut Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Hasil kerja tersebut dikatakan sukses setelah melakukan apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu dan hasilnya sesuai atau lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya.

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi

standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Profesi pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang saling berkaitan dalam sebuah sistem pendidikan, sekalipun keduanya memiliki lingkup yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian tenaga pendidik dan kependidikan yang tertuang dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 ayat (I) dan (2) tentang Sisdiknas sebagai berikut:

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa pendidik adalah tenaga professional yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur dan sebutan lainnya sesuai dengan kekhususannya serta secara langsung berpartisipasi dalam suatu kegiatan pembelajaran pada satuan pendidikan. Sementara tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan,

walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan. Orang yang berkualifikasi di dalam tenaga kependidikan adalah kepala sekolah, wakil-wakil/kepala urusan, staf tata usaha serta staf-staf yang lain. Dalam sistem pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki fungsi dan tugas yang saling menunjang satu sama lain, sehingga dapat disebut bahwa kedua profesi ini memiliki hubungan symbiosis mutualisme karena masing-masing tidak dapat berjalan sendiri-sendiri (Utomo, 2021:84).

Kinerja diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Jika diaplikasikan dalam dunia pendidikan maka kinerja disini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan.

Sedangkan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Widagdo *et al.*, 2020:42)

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi

yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran (Masrum, 2021:31).

Menurut Hasibuan (2019), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan pada dasarnya mempunyai standar kualitas tertentu yang harus diselesaikan oleh pegawai dan pegawai tersebut harus dapat mengerjakannya sesuai ketentuan yang ditetapkan organisasi.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai dengan tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan seorang pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

11. Penilaian Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kegiatan penilaian kinerja pegawai ini sudah menjadi hal umum khususnya di organisasi besar. Program ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Selain itu penilaian kinerja pegawai

juga mendorong para karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya demi organisasi.

Pada organisasi tertentu yang sangat concern terhadap perkembangan internalnya bahkan telah menyiapkan form penilaian kinerja pegawai tersendiri dalam proses evaluasinya. Berbagai metode juga digunakan organisasi agar penilaian kinerja efektif dilakukan dan tidak terkesan *judging*. Pihak manajemen juga harus jeli dalam melihat manfaat penilaian kinerja organisasi demi mewujudkan efektivitas tersebut.

Penilaian kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/pegawai yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja pegawai memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai agar lebih produktif. Penilaian kinerja pegawai ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi dalam menentukan keputusan di masa mendatang (Budiharjo, 2019:71).

Penilaian kinerja adalah alat yang paling efektif yang digunakan manajemen untuk memotivasi pegawai, kemudian memberikan kepuasan karena pegawai akan merasa dihargai pekerjaannya, karena dengan adanya penilaian kinerja akan terlihat mana pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Selain itu penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai, yaitu dengan adanya penilaian kinerja maka akan pegawai akan berusaha menunjukkan kinerja yang tinggi karena dengan pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi

maka akan memperoleh penghargaan atau bonus dari organisasi (Safuan dan Ismartaya, 2019:81).

Menurut Rivai (2018) penilaian kinerja pegawai terdiri dari tiga langkah, antara lain:

- a. Pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- b. Kedua menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- c. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan akan dibahas dan akan dibuat rencana-rencana pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan apa saja yang dituntut oleh organisasi.

Penilaian kinerja adalah suatu metode/cara yang dipakai secara sistematis untuk mengevaluasi pekerjaan pegawai guna peningkatan mutu kinerja dari pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Salah satu cara untuk mengetahui peningkatan kinerja suatu organisasi adalah dengan cara melakukan penilaian kepada pegawai dan juga manajernya. Menurut Hilman *et al.*, (2022:65) penilaian kinerja perlu dilakukan karena:

- a. Penilaian kinerja merupakan sumber informasi untuk dilakukannya promosi serta penempatan gaji yang sesuai.
- b. Penilaian kinerja sebagai wadah bagi manajer dan pegawai untuk melakukan introspeksi diri terhadap tingkah laku yang berlaku di dalam organisasi.
- c. Penilaian kinerja sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pelatihan dan pelatihan kembali demi peningkatan kinerja pegawai maupun organisasi.

- d. Penilaian kinerja dapat menjadi acuan dalam menghadapi persaingan bisnis dewasa ini.
- e. Hasil penilaian kinerja sebagai acuan bagi pemerintah untuk melihat kondisi dari organisasi tersebut terkait kualitasnya.

Dari beberapa alasan tersebut diharapkan penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan pengaruh yang positif guna menambah nilai mutu kinerja organisasi dengan harapan agar tercipta peningkatan kualitas kinerja organisasi dan juga peningkatan produktivitas serta profit organisasi.

Menurut Winata (2022:72), data penilaian kinerja mempunyai nilai yang dapat membantu meningkatkan fungsi manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi. Area manajemen sumber daya manusia yang dimaksud antara lain:

- a. Perencanaan sumber daya manusia

Dengan penilaian kinerja, dapat diketahui bahwa ada sejumlah pekerja yang siap untuk memasuki manajemen. Rencana kemudian dibuat untuk manfaat yang lebih besar untuk pengembangan manajemen. Rencana kelanjutan manajemen merupakan kunci utama pada semua organisasi.

- b. Rekrutmen dan seleksi

Nilai evaluasi kinerja dapat berguna dalam memprediksi kinerja dari pelamar. Untuk contoh, hal ini dapat dilakukan apabila manajer yang sukses dalam organisasi tersebut memberikan penilaian perilaku para pelamar. Data ini dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk organisasi tersebut agar dapat mengetahui respon pelamar dalam proses penerimaan pegawai.

c. Pelatihan dan pengembangan

Penilaian kinerja dapat menunjukkan secara spesifik mengenai kebutuhan pegawai dalam masalah pelatihan dan pengembangan. Organisasi dapat menindaklanjuti informasi yang didapat dari penilaian kinerja agar pegawai yang mereka miliki dapat memenuhi standar kemampuan yang diperlukan.

d. Perencanaan karir dan pengembangan

Data penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam menganalisa kekuatan dan kelemahan, serta menentukan potensi yang dimiliki oleh pegawai. Manajer dapat menggunakan informasi tersebut untuk melakukan konseling dengan bawahannya dan membantu mereka dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana karier mereka.

e. Program kompensasi

Hasil penilaian kinerja menyediakan dasar untuk keputusan yang rasional menyangkut penentuan pembayaran. Kebanyakan manajer percaya bahwa kinerja yang sangat baik harus dihormati dengan kenaikan pembayaran atau upah.

f. Hubungan internal pegawai

Data penilaian kinerja juga memberikan dampak keputusan pada beberapa area dari hubungan internal pegawai, termasuk promosi, demosi, pemutusan hubungan kerja, ataupun transfer.

g. Penilaian potensi pegawai

Beberapa organisasi mencoba untuk menganalisa potensi pegawai saat mereka melakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai mereka. Walaupun perilaku

yang lalu bisa menjadi sarana terbaik dalam memprediksi potensi seseorang, akan tetapi kinerja pegawai di masa yang lalu tidaklah selalu tepat dalam menggambarkan kinerja di masa yang akan datang. Oleh karena itu data penilaian kinerja harus diteliti hingga sedemikian rupa dalam menentukan potensi yang dimiliki oleh para pegawai.

Penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu strategi pembinaan untuk menjaga profesionalitas dalam melaksanakan tugasnya, pembinaan karir, peningkatan kompetensi dan penjaminan mutu. Dalam kaitannya dengan dunia pendidikan, penilaian kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional antara lain:

- a. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- b. Kemampuan dalam melaksanakan program pembelajaran.
- c. Menguasai karakteristik peserta didik.
- d. Menguasai teori pembelajaran.
- e. Kemampuan dalam mengembangkan kurikulum.
- f. Kemampuan mengembangkan potensi peserta didik.
- g. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang digunakan oleh penulis sebagai pembanding dalam

penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam melakukan penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Suzanna <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Di Kabupaten Sintang	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN di Kabupaten Sintang
2	Gea (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.
3	Rahmadin <i>et al.</i> , (2022)	Dampak Pelatihan dan Pendidikan terhadap Tingkat Kinerja Guru dengan Teknologi Informasi Komunikasi sebagai Variabel Mediasi di Sekolah Dasar Negeri Telaga Baru Kabupaten Sumbawa Barat	Penelitian ini mampu membuktikan bahwa variabel kemampuan teknologi informasi dan komunikasi sebagai variabel pemediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara pelatihan terhadap kinerja guru.
4	Sudarso <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Panjang dan Ten-	Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 40,5%

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		jo Kabupaten Bogor	
5	Amri <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Kemampuan Guru dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare	Secara parsial kemampuan guru dan penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare.
6	Hadzami (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Mercu Buana	Hasil penelitian bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Fakultas Teknik Universitas Mercu Buana baik secara simultan maupun parsial.
7	Rio <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 4 Kendari	Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Kendari
8	Widarti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al-Bahri. Hal tersebut menunjukkan bahwa baik buruknya lingkungan kerja yang ada tidak memberikan pengaruh pada kinerja guru di SMK Al-Bahri.
9	Simatupang dan Silalahi (2019)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar	Hasil kesimpulan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar
10	Wijayanti (2016)	Pengaruh Pelatihan	Hasil penelitian membuktikan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Kasus: Institusi Perguruan Tinggi Swasta "X")	bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja yang dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan tidak mampu memberikan manfaat langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas sehari-harinya.

Sumber: Hasil Penelitian sebelumnya

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah model konseptual yang kemudian dimanfaatkan sebagai teori yang berkaitan dengan beberapa faktor dalam penelitian atau yang sudah diidentifikasi sebagai suatu masalah penting. Dalam penelitian ini, akan dikemukakan hubungan antara variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap penguasaan teknologi informasi

Seiring dengan perkembangan Teknologi Informasi, pengintegrasian teknologi informasi dalam proses pembelajaran mengubah paradigma peran guru sebagai seorang pengajar menjadi seorang fasilitator, kolaborator, mentor, pelatih, pengarah dan teman belajar yang dapat memberikan pilihan dan tanggung jawab yang besar kepada siswa untuk mengalami peristiwa belajar, sehingga diharapkan siswa menjadi lebih aktif dalam proses belajar. Penggunaan media pembelajaran yang terintegrasi dengan teknologi informasi dapat melibatkan indera penglihatan dan pendengaran secara optimal. Penggunaan alat indera penglihatan dan pendengaran secara optimal dalam proses pembelajaran akan memberikan

pengalaman belajar kepada siswa. Pengalaman belajar yang diperoleh siswa akan berpengaruh pada hasil belajar yang baik. Dengan demikian bukan hanya prestasi siswa yang dapat ditingkatkan, tetapi juga kompetensi guru dalam memanfaatkan teknologi informasi sebagai pendukung kegiatan pembelajaran yang menarik, efektif dan efisien (Myori *et al.*, 2019). Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan menjadi aspek yang sangat penting guna meningkatkan kompetensi lulusan dari suatu satuan pendidikan. Kemampuan guru menggunakan teknologi informasi akan memberikan dampak kepada kualitas kinerja guru (Irawati, 2021).

2. Pengaruh pelatihan terhadap penguasaan teknologi informasi

Menurut Afandi (2018:128) pelatihan adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Ihsan *et al.*, (2020) alat terpenting dalam suatu aktivitas pengajaran adalah teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan sebagai sebuah media atau alat bantu dalam memperoleh pengetahuan antara seseorang kepada orang lain. Menurut Rahmadin *et al.*, (2022), pemberian pelatihan pada guru-guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi seperti, menggunakan Zoom, Google Classroom, Microsoft Office, dan lain-lain yang akan berakibat pada kualitas guru dalam mengajar murid atau siswa.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nurmansyah, 2021:219). Teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi. Teknologi informasi akan membantu organisasi untuk memperbaiki performance organisasi, hanya apabila organisasi menggunakan teknologi informasi secara aktual dalam langkah yang efisien, sehingga penerapan teknologi baru dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia (Anggraini, 2022).

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Kompetensi menurut Adnyana (2023:222) merupakan kemampuan pegawai atau seseorang untuk meningkatkan kepuasan dalam organisasi termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan dalam situasi yang baru sehingga mampu mencapai kinerja yang baik untuk kepentingan organisasi. Kompetensi dasar bagi seorang guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan. Oleh karena itu untuk mencapai kualitas kinerja yang baik guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan tersertifikasi jabatan sesuai dengan profesi (Sugiono *et al.*, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik kompetensi guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. Sedangkan pada penelitian Suzanna *et al.*, (2023) hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran secara efektif. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti kegiatan pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten (Pambreni *et al.*, 2023).

Menurut hasil penelitian oleh Sudarso *et al.*, (2022) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Wijayanti (2016) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja yang dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang

diselenggarakan tidak mampu memberikan manfaat langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas sehari-harinya.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Sari, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Gea (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widarti (2020) Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al-Bahri. Hal tersebut

menunjukkan bahwa baik buruknya lingkungan kerja yang ada tidak memberikan pengaruh pada kinerja guru di SMK Al-Bahr.

7. Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Menurut Setiawan (2022) penguasaan teknologi informasi adalah suatu kesanggupan, kecakapan, kepandaian, pemahaman dan pengetahuan seseorang dalam memproses atau menggunakan suatu teknologi (*hardware, software, useware*), alat atau piranti yang digunakan untuk mengolah suatu data, memproses data data, menyusun serta menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan sebuah informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu, untuk menyelesaikan tugas-tugas secara praktis dan mudah, dan kalau ditarik dalam dunia pendidikan tentu saja teknologi berguna untuk memudahkan pekerjaan guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Semakin tinggi kemampuan guru dalam menguasai dan menggunakan teknologi informasi, maka guru akan semakin mudah dalam menyelesaikan tugasnya yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Hasil penelitian oleh Amri *et al.*, (2021) menyatakan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya bahwa semakin baik penguasaan teknologi yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan meningkatkan kinerjanya.

8. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi

Keberhasilan penerapan teknologi informasi pada tingkat sekolah harus didukung oleh kemampuan para guru sebagai tenaga pendidik selaku sumber daya

manusia yang akan menggunakan teknologi informasi tersebut. Untuk mengoperasionalkan teknologi informasi mayoritas penerapannya masih bergantung terhadap sumber daya manusia, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga pendidik untuk mampu mengoperasionalkan teknologi informasi tersebut didalam aktivitasnya menjalankan kinerja guru sehingga mampu menghasilkan kinerja yang semakin baik dan meningkat secara signifikan. Semakin baik kompetensi tenaga pendidik dalam mengoperasionalkan teknologi informasi maka akan semakin mudah penerapan teknologi informasi tersebut membantu aktifitas tenaga pendidik (guru) dalam menjalankan tugasnya terutama hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan kinerjanya (Malindasari *et al.*, 2022). Hasil penelitian oleh Rohman (2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru yang terdiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. hal ini menandakan bahwa semakin baik kompetensi guru maka kinerja guru akan semakin meningkat.

9. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan terhadap suatu perubahan yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan penyesuaian sikap seseorang terhadap tugas-tugas yang ditangani (Suparto, 2022:79). Menurut Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Penguasaan teknologi informasi

adalah kemampuan menggunakan ilmu atau pengetahuan secara sistematis untuk menyelesaikan tugas-tugas secara praktis dan mudah, dengan menggunakan teknologi informasi dalam dunia pendidikan dan memanfaatkannya agar dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Kadir dan Terra, 2017).

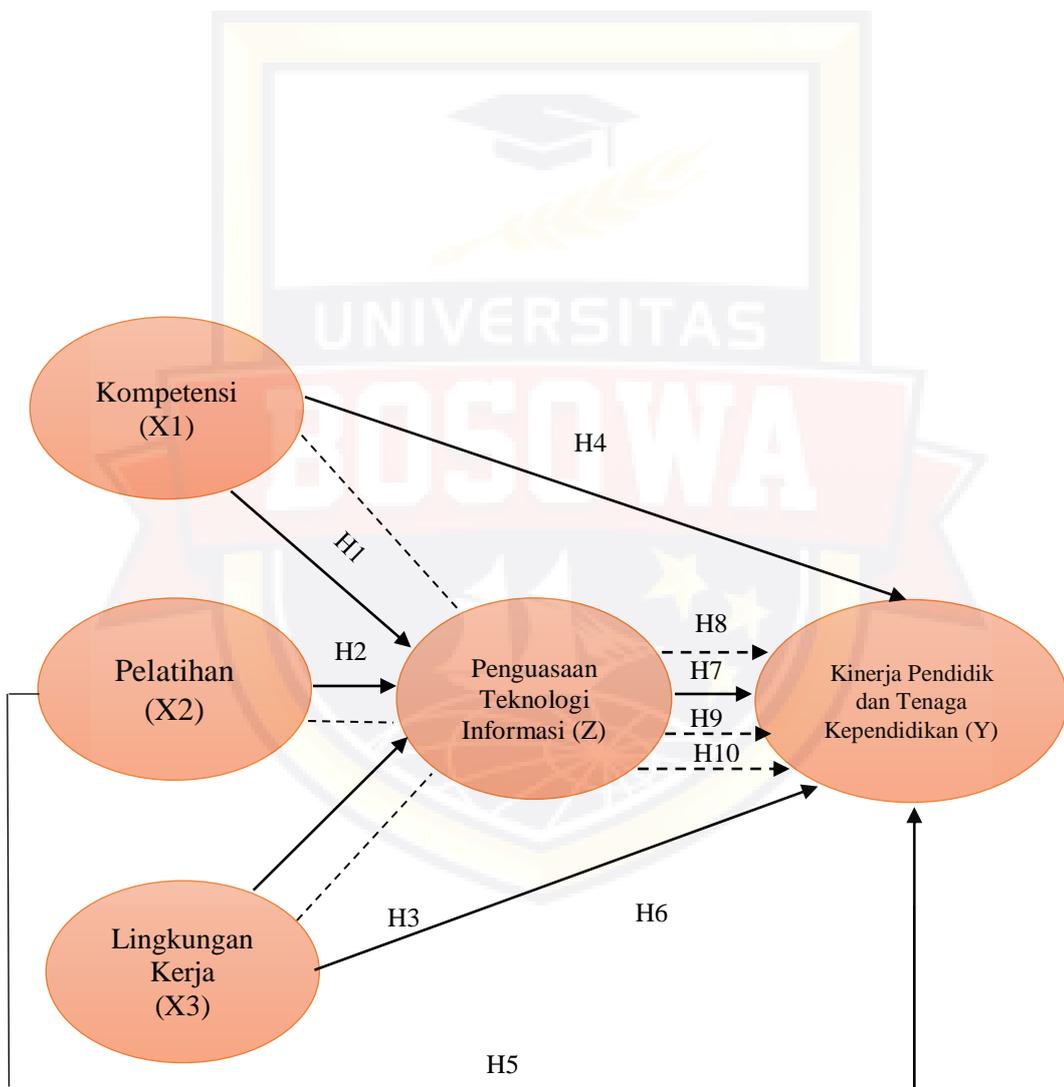
Penelitian oleh Rahmadin *et al.*, (2022) menghasilkan bahwa interaksi pelatihan dengan Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan melalui mediasi variabel kemampuan teknologi informasi dan komunikasi. Semakin baik Pelatihan yang di berikan oleh organisasi atau sekolah maka akan meningkatkan kemampuan guru tersebut dalam kemampuannya menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sehingga akan mempengaruhi kinerja guru dalam memenuhi kewajibannya sebagai pendidik yang mampu menerapkan teknologi informasi dalam aktivitas mengajarnya.

10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi

Menurut Sudarni (2022:175) lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar pegawai yang bekerja baik secara material atau immaterial yang berpotensi tidak penting, secara langsung atau dengan implikasi, memengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka di tempat kerja. Kinerja seseorang dapat terlihat melalui aktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang telah diraihnya (Fadillah, 2023:11). Menurut Karim *et al.*, (2020:5) Tujuan teknologi informasi di ciptakan adalah

untuk mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan, dapat memecahkan masalah yang dihadapi pengguna, membuka kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah diuraikan, maka dapat dibuat model kerangka penelitian sebagai berikut:



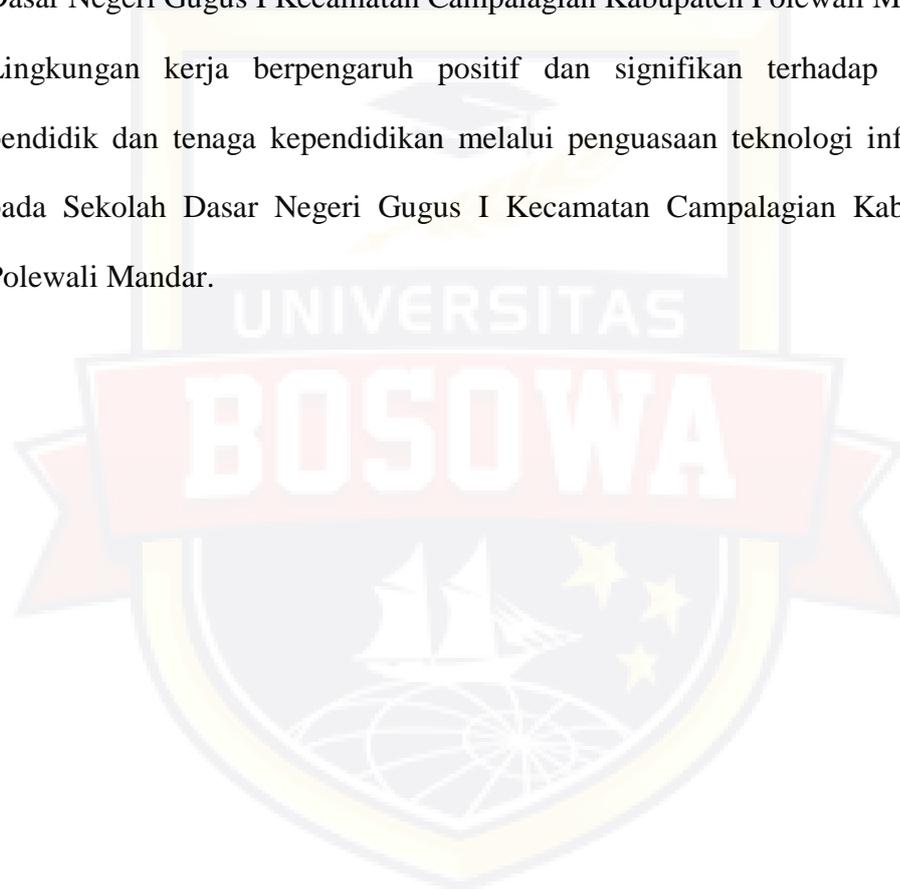
Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas perumusan masalah yang telah dikemukakan yang masih harus di uji kebenarannya secara empiris. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
5. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
7. Penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

8. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
9. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kuncoro (2018), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Selain itu Kuncoro (2018) menjelaskan pula bahwa pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian yang berlokasi Jalan H. Masdar No.05, Pappang Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat yang terdiri SDN 001 Campalagian, SDN 002 Campalagian, SDN 003 Campalagian, SDN 004 Ujung, SDN 005 Lapeo, SDN 006 Campalagian, dan SDN 007 Parappe. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni tahun 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran (2017:53) populasi penelitian adalah kelompok orang, kejadian atau hal-hal yang menarik dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian

ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada masing-masing Sekolah, berjumlah 82 orang responden.

2. Sampel

Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang diperoleh dari populasi (Sekaran, 2017:54), dimana menurut data yang diperoleh bahwa jumlah populasi sebanyak 82 orang responden yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini

Tabel 3.1. Data Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan SD Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar

No	Nama Sekolah	Jumlah Tenaga Pendidik	Jumlah Tenaga Kependidikan	Jumlah Populasi
1	SD Negeri 001 Campalagian	10	2	12
2	SD Negeri 002 Campalagian	8	3	11
3	SD Negeri 003 Campalagian	9	3	12
4	SD Negeri 004 Ujung	6	2	8
5	SD Negeri 005 Lapeo	11	5	16
6	SD Negeri 006 Labuang	9	2	11
7	SD Negeri 007 Parappe	7	5	12
Jumlah		60	22	82

Sumber :

Dari data tersebut di atas maka diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 82 orang dari 7 sekolah Dasar Negeri pada Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pernyataan mengenai kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, penguasaan

teknologi informasi dan kinerja. Adapun pengukuran variabel didasarkan pada tanggapan responden pada kuesioner penelitian dengan menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti. Setiap tanggapan responden pada kuesioner penelitian memiliki bobot sebagai berikut:

1. Skor 1 menunjukkan tanggapan sangat tidak setuju (STS)
2. Skor 2 menunjukkan tanggapan tidak setuju (TS)
3. Skor 3 menunjukkan tanggapan cukup setuju (CS)
4. Skor 4 menunjukkan tanggapan setuju (S)
5. Skor 5 menunjukkan tanggapan sangat setuju (SS).

E. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1) pelatihan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y)

3. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi adalah variabel antara yang menghubungkan variabel independen pada variabel dependen yang di analisis. Variabel mediasi berperan sama dengan fungsi variabel dependen. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah penguasaan teknologi informasi (Z).

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dimana menurut Sugiyono (2019), bahwa data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numerik berupa tabulasi data hasil pengisian kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer diperoleh langsung melalui pengisian kuesioner.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian terkait dengan kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, penguasaan teknologi informasi dan kinerjanya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumen-dokumen, arsip-arsip Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian serta data lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Metode kuesioner digunakan untuk mengetahui tanggapan pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian dengan cara mengajukan sejumlah pernyataan kepada responden mengenai kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, penguasaan teknologi informasi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas/keabsahan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Adapun ketentuan uji validitas instrumen kuesioner penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi *pearson correlation's* $< 0,05$ (5%) maka kuesioner dikatakan valid atau dalam keadaan signifikan.
- 2) Jika nilai signifikansi *pearson correlation's* $> 0,05$ (5%) maka kuesioner dikatakan tidak valid atau dalam keadaan tidak signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (berulang) terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Adapun ketentuan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka kuesioner penelitian dinyatakan *reliable*.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka kuesioner penelitian dinyatakan tidak *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas data penelitian dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik normal *P Plot*. Ketentuan yang digunakan dalam uji normalitas adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis grafik normal *P Plot* maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar acak dan jauh dari garis diagonal grafik normal *P Plot* maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas di dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Sugiyono, 2019).

c. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah variabel pengganggu dimana memiliki varian yang berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya atau varian antar variabel independen tidak sama, hal ini melanggar asumsi homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan scatterplot dengan ketentuan jika data menyebar secara acak di atas dan di bawah atau sekitar angka nol dan tidak membentuk pola bergelombang, melebar dan menyempit maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada regresi.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) dengan metode regresi linear berganda digunakan dalam menguji pengaruh kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja melalui penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian.

Persamaan analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan adalah:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1 \quad (1)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e_2 \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Z = Penguasaan Teknologi Informasi

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁ s/d b₄ = Koefisien regresi

e = Standar Error

4. Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Z) melalui variabel mediasi (Y), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh mediasi Penguasaan Teknologi Informasi dan kinerja

pendidik dan tenaga kependidikan dalam memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja. Dengan menggunakan rumus :

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Dengan keterangan:

S_a = Standar error koefisien a

S_b = Standar error koefisien b

b = Koefisien variabel mediasi

a = Koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t *Partial*

Uji t *partial* bertujuan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis parsial sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi regresi < 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak (hipotesis parsial diterima).
- 2) Jika nilai signifikansi regresi > 0,05 ($\alpha \neq 5\%$), maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima (hipotesis parsial ditolak).

b. Uji F Simultan

Uji F merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan dari hasil hipotesis penelitian secara simultan. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis simultan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi *annova* $\leq 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis simultan diterima).
- 2) Apabila nilai signifikansi *annova* $\geq 5\%$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (hipotesis simultan ditolak).

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja) secara serentak terhadap variabel dependen (kinerja pendidik dan tenaga kependidikan). Semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) maka semakin besar variasi bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel dalam menerangkan variasi variabel dependen.

I. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pengukuran variabel dalam penelitian ini, maka disusun definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi	Kompetensi	adalah 1. Kompetensi	Skala

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
(X1)	seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pendidik dan tenaga kependidikan.	pedagogik 2. Kompetensi kepribadian 3. Kompetensi sosial 4. Kompetensi profesional (Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007)	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran (Sinambela, 2017)	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	1. Suasana kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2018)	Skala Likert
Penguasaan Teknologi Informasi (Z)	Penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer.	1. Pengetahuan dasar tentang komputer 2. Pengetahuan tentang manfaat aplikasi teknologi informasi. 3. Kemampuan menggunakan software Ms. Word, excel, dan power point. 4. Kemampuan menggunakan internet. (Rusli, 2018)	Skala Likert
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pendidik dan tenaga	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
(Y)	kependidikan melaksanakan sesuai dengan jawab yang padanya.	dalam tugasnya tanggung diberikan	3. Ketetapan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama (Hasibuan, 2019)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian

Sekolah Dasar Negeri 003 Campalagian merupakan salah satu sekolah Dasar Negeri yang termasuk dalam lingkup Sekolah Dasar Negeri gugus 1 Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Dan juga merupakan salah satu Lembaga pendidikan naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang berada di Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat, tepatnya di jalan H. Masdar Kelurahan Pappang, Kecamatan campalagian.

Keberadaan sekolah ini sangat berarti bagi masyarakat karena anak-anak yang lulus dari Tingkat Kanak-kanak (TK) dapat melanjutkan pendidikannya karena lokasinya merupakan lokasi yang strategis di tengah kota dan mudah untuk dijangkau. SD Negeri 003 Campalagian ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang bernama Ibu Syamsiah Bannari, S.Pd.,M.Si dan mempunyai tenaga Pendidik dan tenaga Kependidikan yang terdiri dari guru honorer maupun Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kependidikan yaitu tenaga operator sekolah, tenaga perpustakaan, dan Tenaga Administrasi Lainnya.

Pada saat ini SD Negeri 003 Campalagian Kabupaten Polewali Mandar memiliki siswa dan siswi sebanyak 160 orang. Dengan no NPSN 40601874, Kode Pos 91353, E- Mail : sdn003campalagian@gmail.com, serta tahun operasional SD Negeri 003 Campalagian yakni dari tahun 1982, dengan status kepemilikan oleh

Pemerintah Pusat. SD Negeri 003 Campalagian menggunakan tegangan listrik/ daya listrik sebanyak 900 WAAT, dengan No NPWP, 0078-942-9-881-3000 serta dengan Luas lahan : 1.200 m².

2. Visi dan Misi Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian

A. VISI

Terwujudnya sekolah yang mampu menghasilkan output (Lulusan) yang berprestasi dan memiliki mutu pendidikan yang berkualitas yang dilandasi akhlak serta bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

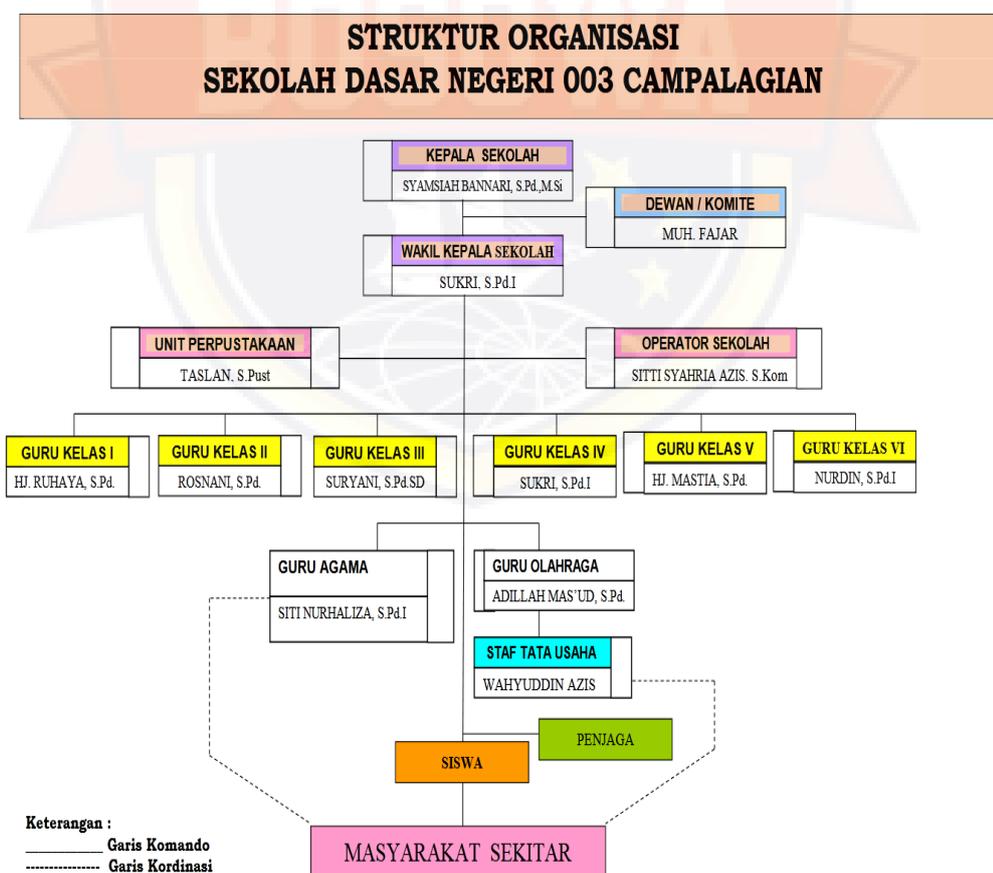
B. MISI

1. Meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan memiliki kecerdasan dan keterampilan yang tinggi.
2. Membekali peserta didik dengan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan untuk bekal melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya.
3. Menjalin hubungan yang harmonis antar sekolah, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Komite, Orang tua siswa dan tokoh masyarakat dalam peningkatan mutu pendidikan.
4. Menciptakan hubungan yang harmonis dan adil tanpa ada perbedaan perlakuan terhadap siswa satu dan yang lainnya.
5. Menciptakan Lingkungan sekolah yang aman, nyaman, bersih, indah, dan Kondusif.

3. Struktur Organisasi Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian

Struktur organisasi sekolah merupakan suatu bentuk yang berupa urutan atau daftar yang berfungsi sebagai suatu upaya dalam menjelaskan tugas dan

fungsi dari setiap komponen penyelenggara pendidikan yang bersangkutan dengan sekolah tersebut. Struktur organisasi sekolah merupakan suatu bentuk yang berupa urutan atau daftar yang berfungsi sebagai suatu upaya dalam menjelaskan tugas dan fungsi dari setiap komponen penyelenggara pendidikan yang bersangkutan dengan sekolah tersebut. Selain sebagai penjelasan mengenai tugas dan fungsi dari setiap komponen yang bersangkutan, pada struktur tersebut dapat melihat mengenai kepemimpinan seseorang siapa yang menjadi pemimpin dan siapa saja yang dipimpin. Berikut ini dikemukakan bagan struktur organisasi Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian yang dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah Dasar Negeri 003 Campalagian

B. Hasil Penelitian

Untuk menganalisa pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, maka peneliti menggunakan statistik inferensial. Namun sebelum itu terlebih dahulu peneliti melakukan analisis deskriptif melalui deskripsi identitas responden serta deskripsi variabel penelitian untuk mengetahui persepsi atau tanggapan responden terkait dengan variabel yang diteliti.

1. Profil Responden

Profil responden adalah objek penelitian yang memberikan pendapat/pandangan terhadap hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner. Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini adalah tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan pada masing-masing sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar yang ditentukan sebanyak 82 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data-data yang diperoleh kemudian diolah sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci jumlah total dari setiap item yang dipertanyakan sehingga akan mudah untuk dinilai secara kuantitatif.

Untuk mendeskripsikan profil responden dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, status pernikahan dan status guru/tenaga kependidikan. Oleh karena

itu, untuk lebih jelasnya dapat disajikan uraian mengenai deskripsi identitas responden sebagai berikut.

a) Umur

Proporsi responden menurut umur yakni memberikan gambaran mengenai keadaan responden dilihat dari tingkatan umur. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.1. Proporsi Responden menurut Umur

No.	Umur	Frekuensi	%
1.	< 25 tahun	2	2,4
2.	26-35 tahun	16	19,5
3.	36-45 tahun	31	37,8
4.	46-50 tahun	21	25,6
5.	> 50 tahun	12	14,6
Total Responden		82	100,0

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Data proporsi responden menurut umur maka dapat dilihat bahwa rata-rata tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada masing-masing sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar dan menjadi sampel penelitian ini adalah didominasi oleh umur antara 36-45 tahun yakni sebanyak 31 orang, kemudian umur antara 46-50 tahun yakni sebanyak 21 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur tenaga pendidik dan tenaga kependidikan termasuk dalam kategori umur produktif (umur antara 36-45 tahun).

b) Jenis Kelamin

Proporsi responden menurut jenis kelamin yakni memberikan gambaran responden dilihat dari jenis kelamin yakni pria dan wanita, hal ini dapat disajikan melalui tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2. Proporsi Responden menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1.	Pria	40	48,8
2.	Wanita	42	51,2
Total Responden		82	100,0

Sumber : Hasil Output SPSS (2023)

Data proporsi responden menurut jenis kelamin yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada masing-masing sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar dari 82 orang guru, maka didominasi oleh guru wanita dengan jumlah guru 42 orang, dan selebihnya adalah pria dengan jumlah guru 40 orang.

c) Tingkat Pendidikan Terakhir

Proporsi responden menurut tingkat pendidikan terakhir yakni memberikan gambaran responden dilihat dari tingkatan sekolah dari jenjang pendidikan D.2, SPG, Sarjana hingga Pasca Sarjana. Adapun proporsi responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Proporsi Responden menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1.	D.2	3	3,7
2.	SPG	18	22,0
3.	Sarjana	60	73,2
4.	Pasca Sarjana	1	1,2

Total Responden	82	100,0
-----------------	----	-------

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Proporsi responden menurut tingkat pendidikan terakhir, terlihat bahwa rata-rata Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada masing-masing sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar dan menjadi sampel penelitian ini adalah didominasi oleh tingkat pendidikan terakhir yakni Sarjana sebanyak 60 orang, kemudian lulusan SPG dengan jumlah responden sebanyak 18 orang guru.

d) Masa Kerja

Proporsi responden menurut masa kerja adalah keseluruhan waktu yang telah dihabiskan guru selama mengajar atau mengabdikan dirinya sebagai Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Adapun data guru berdasarkan masa kerja selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Proporsi Responden menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	%
1.	< 2 tahun	2	2,4
2.	2,1-5 tahun	10	12,2
3.	5,1-10 tahun	27	32,9
4.	> 10 tahun	43	52,4
Total Responden		82	100,0

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Proporsi responden menurut masa kerja, terlihat bahwa sebagian besar Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan yang mengajar pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar memiliki

masa kerja di atas 10 tahun yakni sebanyak 43 orang, kemudian masa kerja antara 5,1-10 tahun yakni sebanyak 27 orang. Ini menunjukkan bahwa rata-rata tenaga pendidik dan tenaga kependidikan termasuk dalam kategori sudah berpengalaman.

e) Status Pernikahan

Proporsi responden menurut status pernikahan adalah status yang disandang oleh responden berdasarkan kategori menikah atau belum menikah serta status janda/duda. Adapun data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan status pernikahan selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5. Proporsi Responden menurut Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Frekuensi	%
1.	Menikah	78	95,1
2.	Belum Menikah	2	2,4
3.	Janda / Duda	2	2,4
Total Responden		82	100,0

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Proporsi responden menurut status pernikahan, terlihat bahwa sebagian besar Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar berstatus menikah yakni sebanyak 78 orang, kemudian sisanya adalah berstatus belum menikah, serta status janda/duda yakni masing-masing sebanyak 2 orang. Ini menunjukkan bahwa rata-rata tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar

Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sudah berkeluarga.

f) Status Guru/Tenaga Kependidikan

Proporsi responden menurut status guru/tenaga kependidikan dikelompokkan kedalam status sebagai Guru Kelas SD, Guru Mata Pelajaran, Adm/Operator Sekolah, Tenaga Kepustakaan, serta Tenaga Administrasi Lainnya. Adapun status guru/tenaga kependidikan terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6. Proporsi Responden berdasarkan Status Guru/Tenaga Kependidikan

No.	Status Guru/Tenaga Kependidikan	Frekuensi	%
1.	Guru Kelas SD	47	57,3
2.	Guru Mata Pelajaran	15	18,3
3.	Adm/Operator Sekolah	6	7,3
4.	Tenaga Kepustakaan	8	9,8
5.	Tenaga Administrasi Lainnya	6	7,3
Total Responden		82	100,0

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Proporsi responden berdasarkan status guru/tenaga kependidikan pada SD Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, maka didominasi oleh status guru kelas SD yakni sebanyak 47 orang, kemudian diikuti dengan status guru mata pelajaran sebanyak 15 orang, status tenaga kepastakaan sebanyak 8 orang, serta status sebagai Adm/Operator Sekolah dan Tenaga Administrasi Lainnya masing-masing sebanyak 6 orang. Ini menunjukkan bahwa rata-rata tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar adalah berstatus sebagai Guru Kelas SD.

2. Deskripsi Responden atas Variabel Penelitian

Berdasarkan kuesioner penelitian ini, terdapat bagian pernyataan-pernyataan dalam bentuk pembobotan skor untuk masing-masing variabel baik itu variabel dependen maupun independen yang digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan tersebut berhubungan dengan Kompetensi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Penguasaan Teknologi Informasi serta Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria pengukuran dengan menggunakan skala *likert* dengan nilai 1 sampai dengan 5, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Selanjutnya dicari rata-rata tiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval dengan kelas interval sebanyak 5, angka indeks yang dihasilkan dimulai dari 1,00 hingga 5,00. Kriteria penilaian yang akan digunakan sebagai interpretasi dari nilai indeks variabel yang digunakan sebagai berikut :

- 1,00 – 1,79 = sangat rendah
- 1,80 – 2,95 = rendah
- 2,60 – 3,39 = sedang
- 3,40 – 4,19 = tinggi
- 4,20 – 5,00 = sangat tinggi

Untuk lebih jelasnya penilaian tanggapan responden atas variabel penelitian dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Persepsi Responden atas variabel Kompetensi

Persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel kompetensi yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Variabel kompetensi memiliki 5 item pernyataan dimana hasil selengkapnya dapat disajikan dalam tabel berikut ini :



Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Penelitian Kompetensi

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	Saya harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena setiap siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda-beda	0	4,9%	34,1%	42,7%	18,3%	3,74
2.	Saya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berahlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat	0	1,2%	37,8%	36,5%	24,4%	3,84
3.	Saya dapat berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat	0	3,7%	36,6%	40,2%	19,5%	3,76
4.	Saya mengembangkan materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu secara kreatif	0	2,4%	42,7%	41,5%	13,4%	3,66
5.	Saya memiliki kompetensi akademik yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan di sekolah	0	3,7%	34,1%	39,0%	23,2%	3,82
Rata-rata Indeks							3,76

Sumber : Lampiran output SPSS (2023)

Berdasarkan persepsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengenai kompetensi jika dilihat dari rata-rata indeks maka diinterpretasikan tinggi. Hal ini diperoleh hasil bahwa indikator yang mempunyai nilai *mean* terbesar adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berahlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Kemudian pada indikator tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi akademik yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai

pendidik maupun tenaga kependidikan di sekolah. Sedangkan indeks yang memiliki nilai *mean* terendah adalah mengembangkan materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu secara kreatif.

b) Persepsi Responden atas variabel Pelatihan

Persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel pelatihan yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dimana variabel pelatihan terdiri atas 6 item pernyataan hasil selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Penelitian atas Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	Instruktur pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dipahami ketika menjelaskan maupun menjawab pertanyaan peserta pelatihan	2,4%	14,6%	39,0%	32,9%	11,0%	3,35
2.	Peserta pelatihan memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan agar tujuan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal	0	0	52,4%	30,5%	17,1%	3,65
3.	Materi yang disajikan sesuai dengan tujuan pelatihan	0	22,0%	32,9%	30,5%	14,6%	3,38
4.	Metode pelatihan yang digunakan sangat menarik sehingga memudahkan peserta dalam mengikuti pelatihan	2,4%	15,9%	32,9%	32,9%	15,9%	3,44
5.	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan	3,7%	20,7%	32,9%	24,4%	18,3%	3,33
6.	Sasaran-sasaran dari pelatihan ditentukan berdasarkan kriteria yang terinci dan terukur	2,4%	15,9%	31,7%	37,8%	12,2%	3,42

Rata-rata Indeks

3,43

Sumber : Lampiran output SPSS (2023)

Dari data hasil persepsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengenai pelatihan jika dilihat dari rata-rata indeks maka diinterpretasikan tinggi. Hal ini diperoleh hasil bahwa indikator yang mempunyai nilai *mean* terbesar adalah peserta pelatihan memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan agar tujuan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal, kemudian pada indikator metode pelatihan yang digunakan sangat menarik sehingga memudahkan peserta dalam mengikuti pelatihan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

c) Persepsi Responden atas variabel Lingkungan Kerja

Persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel lingkungan kerja melalui hasil penyebaran kuesioner, dimana variabel lingkungan kerja terdiri atas 3 item pernyataan hasil selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Penelitian atas Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	Kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	1,2%	14,6%	34,1%	40,2%	9,8%	3,43
2.	Hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan terjalin harmonis, saling menghargai dan menghormati	2,4%	9,8%	32,9%	39,0%	15,9%	3,56
3.	Fasilitas kerja yang ter-	0	9,8%	32,9%	48,8%	8,5%	3,56

sedia di sekolah mendukung kelancaran dalam proses belajar mengajar	Rata-rata Indeks	3,52
---	------------------	------

Sumber : Lampiran output SPSS (2023)

Berdasarkan data hasil persepsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengenai lingkungan kerja maka diperoleh rata-rata indeks yang diinterpretasikan tinggi atau sudah baik. Hal ini diperoleh hasil bahwa indikator yang mempunyai nilai *mean* terbesar adalah hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan terjalin harmonis, saling menghargai dan menghormati, serta fasilitas kerja yang tersedia di sekolah mendukung kelancaran dalam proses belajar mengajar. Sedangkan indikator yang mempunyai nilai *mean* terendah adalah kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

d) Persepsi Responden atas variabel Penguasaan Teknologi Informasi

Persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel penguasaan teknologi informasi melalui hasil penyebaran kuesioner. Dimana variabel penguasaan teknologi informasi terdiri atas 4 item pernyataan yang hasil selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Statistik Deskriptif Penelitian atas Variabel Penguasaan Teknologi Informasi

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	Setiap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus memiliki pengetahuan dasar tentang komputer	0	12,2%	37,8%	41,5%	8,5%	3,46
2.	Pengetahuan tentang aplikasi teknologi informa-	0	4,9%	24,4%	50,0%	20,7%	3,86

si memberikan kemudahan bagi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran



No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
3.	Saya mampu mengoperasikan komputer dengan menggunakan program Software MS. Word, Excel dan microsoft power point sehingga memudahkan dalam pekerjaan	0	6,1%	35,4%	40,2%	18,3%	3,71
4.	Setiap tenaga pendidik harus memiliki kemampuan menggunakan internet, karena proses belajar mengajar sebagian besar melalui internet (daring)	0	2,4%	31,7%	39,0%	26,8%	3,90
Rata-rata Indeks							3,73

Sumber : Lampiran output SPSS (2023)

Hasil persepsi atau jawaban tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atas penguasaan teknologi informasi maka diperoleh rata-rata indeks yang diinterpretasikan tinggi atau baik. Dimana dari hasil penyebaran kuesioner maka indikator yang mempunyai nilai *mean* terbesar adalah setiap tenaga pendidik harus memiliki kemampuan menggunakan internet, karena proses belajar mengajar sebagian besar melalui internet (daring), kemudian pengetahuan tentang aplikasi teknologi informasi memberikan kemudahan bagi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Sedangkan indeks yang memberikan nilai *mean* terendah adalah setiap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus memiliki pengetahuan dasar tentang komputer.

e) Persepsi Responden atas variabel Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui hasil penyebaran

kuesioner. Dimana variabel kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terdiri atas 5 item pernyataan yang hasil selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11. Statistik Deskriptif Penelitian atas Variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kerja agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan	0	12,2%	28,0%	42,7%	17,1%	3,65
2.	Saya selalu mengembangkan kualitas kerja melalui pengerjaan tugas tambahan yang diberikan	1,2%	8,5%	30,5%	36,6%	23,2%	3,72
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan	0	4,9%	37,8%	41,5%	15,9%	3,68
4.	Saya berusaha selalu hadir setiap hari kerja untuk menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di sekolah	0	4,9%	36,6%	40,2%	18,3%	3,72
5.	Saya mengutamakan kerja sama dengan sesama rekan kerja, agar kinerja menjadi lebih baik	0	6,1%	24,4%	32,9%	36,6%	4,00
Rata-rata Indeks							3,73

Sumber : Lampiran output SPSS (2023)

Dari hasil persepsi atau jawaban tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atas kinerja yang telah dicapai selama ini maka diperoleh rata-rata indeks yang diinterpretasikan tinggi atau sudah baik. Dari hasil penyebaran kuesioner maka indikator yang mempunyai nilai *mean* terbesar adalah mengutamakan kerja sama dengan sesama rekan kerja, agar kinerja menjadi lebih baik. Kemudian pada indikator selalu mengembangkan kualitas kerja melalui pengerjaan tugas

tambahan yang diberikan, serta berusaha selalu hadir setiap hari kerja untuk menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di sekolah. Sedangkan nilai *mean* terendah adalah pada pernyataan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

3. Uji Kualitas Data Penelitian

Salah satu cara yang dilakukan dalam menyajikan informasi yang dapat dipelajari dan dapat mendukung pengambilan keputusan yang akan dianalisis adalah melalui pengujian kualitas data penelitian. Oleh karena itulah tujuan yang dilakukan dengan menguji tingkat keakuratan data melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu alat test melakukan fungsi ukurannya atau suatu alat ukur yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2019:96) bahwa bila korelasi tiap pertanyaan positif dengan besarnya 0,30 ke atas maka item pertanyaan dianggap valid.

Suatu item pertanyaan yang valid akan digunakan untuk pengujian selanjutnya, untuk lebih jelasnya hasil uji validitas untuk kompetensi dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Kompetensi

Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Nilai r_{standar}	Keterangan
K			
K.1	0,767	0,30	Valid
K.2	0,834	0,30	Valid
K.3	0,823	0,30	Valid
K.4	0,737	0,30	Valid
K.5	0,715	0,30	Valid

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Dari tabel hasil uji validitas maka dapat diketahui bahwa nilai korelasi sudah di atas dari 0,30, sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kompetensi adalah

valid. Kemudian hasil pengujian validitas untuk variabel pelatihan dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Pelatihan

Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Nilai r_{standar}	Keterangan
P			
P.1	0,787	0,30	Valid
P.2	0,712	0,30	Valid
P.3	0,750	0,30	Valid
P.4	0,645	0,30	Valid
P.5	0,647	0,30	Valid
P.6	0,637	0,30	Valid

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Dilihat dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa nilai korelasi sudah di atas dari 0,30 sehingga semua item pertanyaan untuk variabel pelatihan adalah valid. Selanjutnya hasil pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14. Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Nilai r_{standar}	Keterangan
LK			
LK.1	0,671	0,30	Valid
LK.2	0,475	0,30	Valid
LK.3	0,736	0,30	Valid

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 yakni hasil uji validitas atas lingkungan kerja, maka dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel lingkungan

kerja memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan sudah valid. Kemudian hasil uji validitas atas variabel penguasaan teknologi informasi dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15. Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Penguasaan Teknologi Informasi

Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Nilai rstandar	Keterangan
TI			
TI.1	0,803	0,30	Valid
TI.2	0,711	0,30	Valid
TI.3	0,829	0,30	Valid
TI.3	0,677	0,30	Valid

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Dari hasil perhitungan uji validitas atas penguasaan teknologi informasi, terlihat bahwa nilai korelasi dari keempat item pernyataan sudah di atas dari 0,30, sehingga hal ini disimpulkan bahwa item pernyataan sudah valid. Sedangkan hasil uji validitas atas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16. Hasil Perhitungan Uji Validitas atas Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Nilai rstandar	Keterangan
KK			
KK.1	0,696	0,30	Valid
KK.2	0,739	0,30	Valid
KK.3	0,756	0,30	Valid
KK.4	0,755	0,30	Valid
KK.5	0,804	0,30	Valid

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Hasil pengujian validitas terhadap jawaban kuesioner ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel kinerja pendidik tenaga dan tenaga kependidikan dinyatakan valid, alasannya karena memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran mampu menghasilkan data yang *reliable* (relatif sama) apabila alat ukur tersebut digunakan berulang-ulang terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui apakah item pernyataan yang diajukan sudah reliabel atau handal maka dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai standar 0,60 maka dinyatakan reliabel atau andal. Dengan bantuan program SPSS 27.0 *for windows* maka diperoleh hasil pengujian reliabilitas seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	5	0,911	Reliabel
Pelatihan	6	0,880	Reliabel
Lingkungan kerja	3	0,779	Reliabel
Penguasaan teknologi informasi	4	0,888	Reliabel
Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	5	0,898	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* (α) untuk semua item pernyataan dalam variabel kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, penguasaan teknologi informasi serta kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan jumlah 23 item pernyataan semuanya sudah di atas dari 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pernyataan

dalam masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan analisis selanjutnya.

4. Uji Prasyarat Regresi Berganda

Uji prasyarat regresi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi berganda adalah terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik, dimana uji asumsi klasik dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 pengujian yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Hasil uji asumsi klasik selengkapnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis statistik, yaitu menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian dengan menggunakan probabilitas (ρ) yang harus lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05 agar data dapat dikatakan terdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji normalitas melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.18. Uji Normalitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Kolmogorov Smirnov Test	Sign.	Keterangan
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Kompetensi	0,090	0,099	Terdistribusi Normal
	Pelatihan			
	Lingkungan kerja			
	Penguasaan teknologi informasi			

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel 4.18 di atas, maka diperoleh nilai probabilitas sebesar alpha 0,099. Data di atas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Pada umumnya variabel yang memiliki $VIF \geq 10$, maka berpotensi mempunyai persoalan

multikolinearitas dengan variabel bebas lain. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.19. Uji Multikolineritas

Variabel Endogenous	Variabel Exogenous	Colinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Kinerja Pendidik dan tenaga Kependidikan	Kompetensi	0,432	2,312	Tidak terjadi multikolineritas
	Pelatihan	0,225	4,448	Tidak terjadi multikolineritas
	Lingkungan kerja	0,423	2,361	Tidak terjadi multikolineritas
	Penguasaan Teknologi Informasi	0,209	4,780	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan Tabel 4.19 maka dapat diketahui menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$). Begitu pula dengan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($VIF < 10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Heterokedastisitas terjadi apabila varian dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas

dapat dilakukan dengan uji Glejser dengan bantuan SPSS 26.0. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai *absolute residual* sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.20. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model Residual	Variabel Exogenous	Sign.	Keterangan
ABS_RES_1	Kompetensi	0,598	Tidak terjadi Heterokedastisitas
	Pelatihan	0,061	Tidak terjadi Heterokedastisitas
	Lingkungan Kerja	0,378	Tidak terjadi Heterokedastisitas
	Penguasaan Teknologi Informasi	0,653	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji *heteroskedastisitas* dengan metode *Glejser*, terlihat bahwa variabel kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja dan penguasaan teknologi informasi memiliki nilai sig < 0,05. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*, berarti model regresi telah lolos dari uji asumsi klasik.

5. Analisis Uji Jalur (*Path Analysis*)

Analisis uji jalur (*path analysis*) terkait langsung sebagai teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika

variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Sehingga pengamatan dalam analisis data pada penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi dan kinerja pendidik dan tenaga pendidikan dan menguji apakah penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah dasar negeri gugus I Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar.

Dalam menganalisis uji jalur pada penelitian ini maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 82 responden yang terdiri dari 60 orang tenaga pendidik dari 7 sekolah dasar dan 22 orang tenaga kependidikan. Sehingga dari hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS, dari hasil olah data yang telah dilakukan (Lampiran 8 dan lampiran 9) maka akan dapat disajikan analisis regresi dan korelasi.

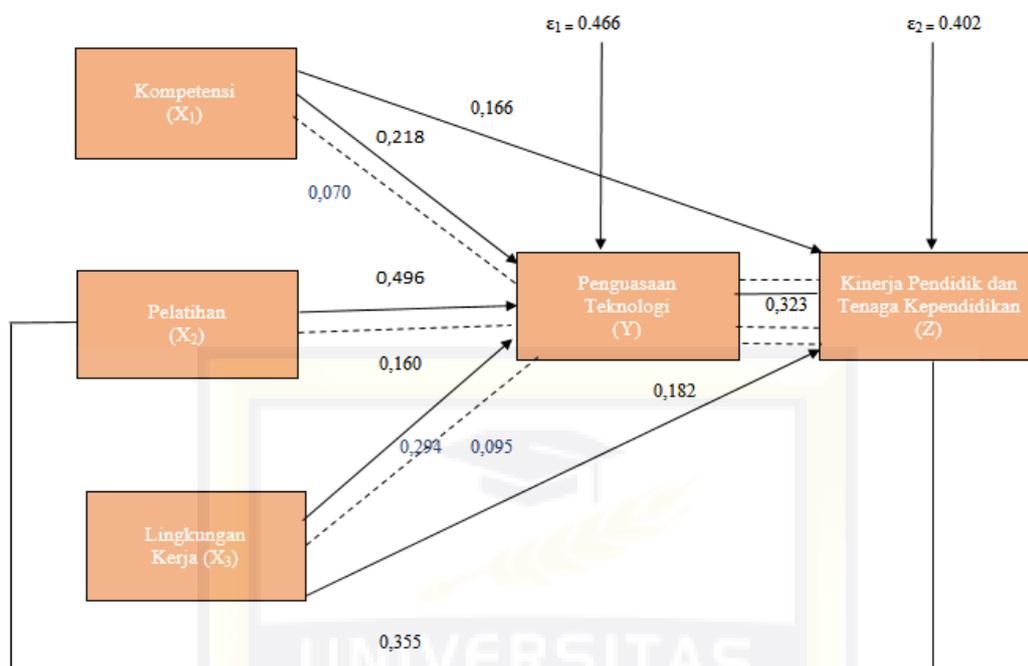
Sebelum dilakukan pengujian jalur dengan menggunakan SPSS versi 27, maka akan disajikan hasil analisis regresi dan korelasi kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi (sub struktur 1) dan analisis regresi dan korelasi kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (sub struktur 2). Adapun hasil analisis regresi dan korelasi untuk sub struktural 1 dan 2 dapat ditunjukkan pada tabel 4.21 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.21. Analisis Regresi dan Korelasi

Hipotesis	Variabel		Direct Effect			
	Independen	Dependen	Standardize Koefisien (β)	Standar Error	t_{hit}	p value
H ₁	Kompetensi	Penguasaan Teknologi	0,218	0,077	2,916	0,005
H ₂	Pelatihan	Penguasaan Teknologi	0,496	0,086	5,301	0,001
H ₃	Lingkungan Kerja	Penguasaan Teknologi	0,294	0,070	4,065	0,001
R	0,889	<i>Adjusted R Square</i>	0,783			
<i>Rsquare</i>	0,791	<i>F_{hit}</i>	98,291		Sig	0,001
H ₄	Kompetensi	Kinerja pendidik dan T.Kependidikan	0,166	0,074	2,436	0,017
H ₅	Pelatihan	Kinerja pendidik dan T.Kependidikan	0,355	0,091	3,758	0,001
H ₆	Lingkungan Kerja	Kinerja pendidik dan T.Kependidikan	0,182	0,070	2,646	0,001
H ₇	Penguasaan Teknologi	Kinerja pendidik dan T.Kependidikan	0,323	0,103	3,295	0,001
R	0,92	<i>Adjusted R Square</i>	0,838			
<i>Rsquare</i>	0,846	<i>F_{hit}</i>	105,450		Sig	0,001

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.21 hasil analisis regresi dan korelasi yang diolah dengan menggunakan software SPSS versi 27 maka akan disajikan analisis koefisien jalur melalui gambar 4.2 yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.2

Model Uji jalur pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi

Gambar 4.2 yakni model pengujian jalur pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar, dimana besarnya nilai *Adjusted Rsquare* untuk sub struktur 1 (pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi) sebesar 0.783, hal ini dapat diinter-pretasikan bahwa sumbangan pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi sebesar 78.30%, sedangkan sisanya sebesar 21.70% ($1 - 0,7830 \times 100$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Kemudian *adjusted Rsquare* yakni terkait dengan R square yang telah disesuaikan untuk model sub struktur 2 (pengaruh kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan) yakni sebesar 0,838, yang dapat diartikan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 83,80% sedangkan sisanya sebesar 0,162 atau 16,20% ($1 - 0.838 \times 100$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Berdasarkan hasil analisis melalui hasil uji F, untuk kedua model analisis regresi yang menunjukkan bahwa nilai $p\text{value} = 0.001 < 0.05$ bahwa kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap penguasaan teknologi informasi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Kemudian akan disajikan persamaan struktural dalam uji jalur pada penelitian yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha_{1X1} + \alpha_{2X2} + \alpha_{3X3}$$

$$Y = 0.218.X_1 + 0.496.X_2 + 0.294.X_3$$

$$Z = \beta_{1X1} + \beta_{2X2} + \beta_{3X3} + \beta_{4Y}$$

$$Z = 0.166.X_1 + 0.355.X_2 + 0.182.X_3 + 0.323.Y$$

Berdasarkan persamaan struktur maka akan disajikan analisis pengaruh langsung (*Direct Effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Analisis pengaruh langsung (*Direct Effect*) dalam pengujian jalur yang diolah dengan menggunakan SPSS release 27 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Kompetensi terhadap penguasaan teknologi informasi

Hasil uji jalur mengenai pengaruh kompetensi terhadap penguasaan teknologi informasi SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.218, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap penguasaan teknologi informasi. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi guru SD dalam penanganan pekerjaannya baik tugasnya sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan maka akan dapat meningkatkan penguasaan teknologi informasi.

Kemudian dilihat dari $p\text{-value} = 0.005 < 0.05$ yang berarti dapat dikatakan bahwa kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memberikan pengaruh signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian pada penelitian ini menerima hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

b) Pengaruh pelatihan terhadap penguasaan teknologi informasi

Berdasarkan hasil analisis uji jalur yakni pengaruh pelatihan terhadap penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar yang diperoleh nilai koefisien

jalur sebesar 0.496, yang dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap penguasaan teknologi informasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan dapat meningkatkan penguasaan teknologi informasi.

Hasil pengujian jalur yang diperoleh nilai $pvalue = 0.001 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar, sehingga temuan ini dapat membuktikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan penguasaan teknologi informasi. Hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

c) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi

Pengaruh lingkungan kerja terhadap penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar melalui analisis uji jalur, dimana besarnya nilai koefisien sebesar 0.294. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang dilengkapi sarana dan sarana yang lengkap di setiap sekolah maka pendidik dan tenaga kependidikan akan lebih mampu dalam meningkatkan penguasaan teknologi informasi.

Pengujian jalur dengan nilai $pvalue = 0.001 < 0.05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi. Temuan pada penelitian ini menerima hipotesis yang

telah dikemukakan sebelumnya, yang artinya lingkungan kerja sekolah dapat memberikan pengaruh yang secara nyata dalam meningkatkan penguasaan teknologi informasi, khususnya pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar.

d) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengujian jalur mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.166. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Temuan ini dapat mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki dalam penanganan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Kemudian dengan nilai $p\text{value} = 0.017 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang dapat mengindikasikan bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Sehingga dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

e) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Analisis mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian,

Kabupaten Polewali Mandar dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.355, yang dapat diartikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin banyak kegiatan pelatihan yang diikuti maka akan dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Hasil $pvalue = 0.001 < 0.05$, yang artinya bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Temuan dalam analisis uji jalur pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka secara nyata dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan demikian dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

- f) Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang besarnya nilai koefisien jalur sebesar 0.323, yang diartikan bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi informasi dalam penanganan pekerjaannya di sekolah maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya dengan nilai $pvalue = 0.001 < 0.05$, maka temuan ini mengindikasikan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga

kependidikan. Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat membuktikan hipotesis penelitian bahwa penguasaan teknologi informasi memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar.

2) Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Hasil uji jalur yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 27, maka akan dapat disajikan besarnya nilai koefisien jalur yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.22. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

<i>Indirect Effect</i>					
Hipotesis	Independen	<i>Intervening</i>	Dependen	Koefisien jalur (β)	ρ value
H ₈	Kompetensi	Penguasaan Teknologi	Kinerja pendidik dan T.Kependidikan	0,070	0,028
H ₉	Pelatihan	Penguasaan Teknologi	Kinerja pendidik dan T.Kependidikan	0,160	0,005
H ₁₀	Lingkungan Kerja	Penguasaan Teknologi	Kinerja pendidik dan T.Kependidikan	0,095	0,010

Sumber : Hasil olahan data

Tabel 4.22 yakni hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yakni menguji apakah penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- g) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi

Hasil uji mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus 1 di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Dalam uji jalur maka besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,070 atau 7 % ($0,218 \times 0,323 \times 100$). Sedangkan pengaruh langsungnya sebesar 0,218 atau 21,80 %, dengan demikian maka total pengaruhnya sebesar 0,288 atau 28,80 %.

Hasil uji *sobel* test secara *online* (Lampiran 10) yang menunjukkan bahwa nilai $p\text{value} = 0,028 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SD Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi pengaruh yang secara nyata dapat meningkatkan penguasaan teknologi informasi sehingga akan memberikan dampak terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan demikian dari hipotesis penelitian diterima.

- h) Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi.

Berdasarkan hasil uji *sobel* test dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus 1 di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Dimana dari hasil uji jalur maka besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,160 atau 16% ($0,496 \times 0,323 \times 100$). Sedangkan pengaruh langsungnya sebesar 0,496 atau 49,60 %, dengan demikian maka total pengaruhnya sebesar 0,656 atau 65,60 %.

Hasil uji *sobel* test secara *online* sebagaimana dilihat dari lampiran 10 yang menunjukkan bahwa nilai $pvalue = 0,005 < 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SD Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Hasil temuan ini memberikan arti bahwa pelatihan memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan penguasaan teknologi informasi sehingga akan memberikan dampak terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan demikian dari hipotesis penelitian dapat diterima.

- i) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi.

Hasil uji *sobel* test dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan dari hasil uji jalur maka besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,095 atau 9,5% $(0,294 \times 0,323 \times 100)$. Sedangkan pengaruh langsungnya sebesar 0,496 atau 49,60 %, dengan demikian maka total pengaruhnya sebesar 0,389 atau 38,90 %.

Dari hasil uji *sobel* test secara *online* (lampiran 10) yang menunjukkan bahwa nilai $pvalue = 0,010 < 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SD Gugus I di Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh secara nyata

dalam meningkatkan penguasaan teknologi informasi melalui penyediaan sarana dan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran sehingga hal ini akan memberikan dampak terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dengan demikian dari hipotesis penelitian dapat diterima.

C. Pembahasan

Pembahasan ini diarahkan untuk menguji pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Penguasaan Teknologi Informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Oleh karena itulah dari hasil olahan data dengan menggunakan olahan data SPSS release 27 maka diperoleh hasil temuan bahwa kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta dari hasil analisis pengaruh tidak langsung melalui pengujian sobel test maka penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil selengkapnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Penguasaan Teknologi Informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman

Berdasarkan hasil persepsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam kaitannya dengan kompetensi pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman dengan menggunakan olahan data SPSS versi 27, dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 3,76, dan apabila dilihat dari

kriteria analisis deskripsi maka dipersepsikan memiliki kompetensi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama kompetensi pedagogik, dimana harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena setiap siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda-beda. Hal ini perlu diperhatikan agar setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar dengan mengambil tindakan pedagogik dan edukatif yang tepat bagi penyelenggaraan pembelajaran. sehingga dapat mencapai hasil pembelajaran yang optimal. Kemudian indikator kompetensi kepribadian, yang dipersepsikan tinggi, dimana setiap guru harus menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berahlak mulia, dan dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

Untuk indikator kompetensi sosial yang dipersepsikan tinggi atau baik, dimana hasil temuan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan senantiasa dapat berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, tenaga kependidikan, para orang tua siswa serta masyarakat. Sedangkan untuk indikator kompetensi profesional, maka diperoleh temuan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah dapat mengembangkan materi pembelajaran sesuai mata pelajaran yang diampu secara kreatif. Begitu pula mengenai indikator kompetensi akademik, yang dipersepsikan tinggi karena setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi akademik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan di sekolah.

Hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan menambah penguasaan teknologi informasi. Dukungan teori yang dikemukakan Myori, *et.al.* (2019) bahwa kompetensi guru dalam memanfaatkan teknologi informasi sebagai pendukung kegiatan pembelajaran yang menarik, efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan menjadi aspek yang sangat penting guna meningkatkan kompetensi lulusan dari suatu satuan pendidikan. Kemampuan guru menggunakan teknologi informasi akan memberikan dampak kepada kualitas kinerja guru (Irawati, 2021). Selain itu didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yakni : Myori *et al.*, (2019) dan Tiananda (2015) bahwa kompetensi guru dapat memanfaatkan teknologi informasi sebagai pendukung kegiatan pembelajaran yang menarik, efektif dan efisien.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Penguasaan Teknologi Informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman

Hasil persepsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehubungan dengan pelatihan yang diselenggarakan pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman dengan menggunakan olahan data SPSS versi 27, dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43, dan apabila dilihat dari kriteria analisis deskripsi maka dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari

indikator pertama bahwa Instruktur pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dipahami ketika menjelaskan maupun menjawab pertanyaan peserta pelatihan yang dipersepsikan baik, karena mempunyai standar kompetensi instruktur pada kursus dan pelatihan ini menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no 41 Tahun 2009 Tentang Standar Pembimbing pada kursus dan pelatihan dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik/Andragogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk indikator peserta, yang dipersepsikan baik, karena para peserta pelatihan memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan agar tujuan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal. Begitu pula untuk indikator materi, dipersepsikan baik karena materi yang disajikan sesuai dengan tujuan pelatihan, yakni untuk penguasaan teknologi informasi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Kemudian indikator metode, yang dipersepsikan baik karena metode pelatihan yang digunakan sangat menarik sehingga memudahkan peserta dalam mengikuti pelatihan, seperti : public speaking, pengembangan e-modul, dan teknik pembelajaran. Untuk indikator tujuan, maka dipersepsikan baik karena pelatihan yang diselenggarakan sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan yakni penguasaan teknologi informasi. Sedangkan untuk indikator sasaran, dipersepsikan baik karena sasaran-sasaran dari pelatihan ditentukan berda-sarkan kriteria yang terinci dan terukur.

Dari hasil analisis pengolahan data regresi maka diperoleh temuan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Hal ini berarti bahwa semakin sering dilakukan pelatihan-pelatihan maka akan dapat meningkatkan penguasaan teknologi informasi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN. Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Penelitian ini didukung dari teori Rahmadin *et al.*, (2022), bahwa pemberian pelatihan pada guru-guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi seperti, menggunakan Zoom, Google Classroom, Micosoft Office, dan lain-lain yang akan berakibat pada kualitas guru dalam mengajar murid atau siswa.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi Informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman

Dari hasil persepsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengenai lingkungan kerja yang ada pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman maka diperoleh rata-rata skor sebesar 3,52, dan apabila dilihat dari kriteria analisis deskripsi maka dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama suasana kerja, yang dipersepsikan baik oleh responden, karena beberapa sekolah di SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman sudah terjaga kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja, seperti : komputer, dan printer sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Kemudian indikator hubungan antar rekan kerja, yang dipersepsikan baik karena setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selalu terjalin harmonis, saling menghargai dan menghormati sesama rekan guru. Sedangkan untuk indikator tersedianya fasilitas kantor, yang di-

persepsikan baik karena fasilitas kerja yang tersedia di sekolah mendukung kelancaran dalam proses belajar mengajar.

Hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan baik lingkungan kerja maka akan dapat mempengaruhi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam penguasaan teknologi informasi. Hal ini didukung dengan teori Nurmansyah, (2021:219) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Teknologi informasi akan membantu organisasi untuk memperbaiki performance organisasi, hanya apabila organisasi menggunakan teknologi informasi secara aktual dalam langkah yang efisien. Selain itu didukung dengan penelitian Anggraini (2022) bahwa teknologi informasi akan membantu organisasi untuk memperbaiki performance organisasi, hanya apabila organisasi menggunakan teknologi informasi secara aktual dalam langkah yang efisien, sehingga penerapan teknologi baru dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia.

4) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman

Hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga

pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh temuan-temuan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah tinggi. Dimana dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan pengaruh tertinggi dalam mempengaruhi kinerja pendidik adalah menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berahlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Hal ini harus diterapkan dalam diri setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengingat bahwa guru adalah pendidik yang mengajarkan, mendidik dan membimbing murid-murid, maka harus selalu ditanamkan pribadi yang jujur, berahlak mulia, dan menjadi teladan bagi murid-muridnya. Sedangkan indikator yang harus lebih diperhatikan oleh guru adalah berkaitan dengan pengembangan materi pembelajaran agar mata pelajaran yang diajarkan oleh tenaga pendidik harus kreatif agar murid-murid tidak bosan atau jenuh dalam belajar.

Pentingnya kompetensi yang dimiliki guru-guru pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, maka perlunya setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi yang tinggi. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan Adnyana (2023:222) bahwa kompetensi dasar bagi seorang guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan. Oleh karena itu untuk mencapai kualitas kinerja yang baik guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan tersertifikasi jabatan sesuai dengan profesi (Sugiono *et al.*, 2022). Selain itu didukung dengan penelitian Rohman (2020) bahwa kompetensi guru baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh temuan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi banyak pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh temuan-temuan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dan diikuti oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman sudah baik. Hal ini diperoleh temuan bahwa indikator yang memberikan pengaruh tertinggi dalam meningkatkan kinerja pendidik dan Kependidikan adalah metode pelatihan yang digunakan sangat menarik sehingga memudahkan peserta dalam mengikuti pelatihan, ini menjadi bahan masukan bagi penyelenggara pelatihan agar materi-materi yang diajarkan disesuaikan

dengan kebutuhan pendidikan saat ini. Sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terendah adalah pelatihan yang diselenggarakan harus sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yakni peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Pelatihan sangat penting diselenggarakan oleh setiap sekolah, karena dengan pelatihan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini didukung dengan teori Manurung dan Napitupulu (2014:203) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya terencana yang dirancang untuk memperoleh pemahaman yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja. Selain itu didukung dengan penelitian Hadzami (2020) dan Sudarso *et al.*, (2022) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru.

6) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman

Dari hasil analisis persamaan regresi yang diolah dengan menggunakan olahan data SPSS release 27, maka hasil penelitian yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten

Polman maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh temuan-temuan penelitian bahwa indikator yang memberikan pengaruh tertinggi dalam lingkungan kerja adalah sudah terjalin hubungan yang baik antara pendidik dan tenaga kependidikan sudah terjalin harmonis, saling menghargai dan saling menghormati, selain itu fasilitas kerja yang tersedia di sekolah mendukung kelancaran dalam proses belajar mengajar, karena sudah tersedia sarana dan prasarana kerja seperti komputer dan printer, dan Wifi. Sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terendah adalah perlunya diperhatikan lagi mengenai masalah kebersihan, pencahayaan dengan memberikan cahaya lampu, dan fasilitas kerja lainnya yang menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, karena semakin baik lingkungan kerja maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Hal ini relevan dengan teori Setiana (2019:153) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya. Selain itu didukung dengan penelitian Gea (2022) dan Widarti (2020) hasil temuan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan

pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah.

7) Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman

Hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh temuan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi informasi maka kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan semakin meningkat pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaen Polman.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh temuan-temuan penelitian bahwa untuk indikator pengetahuan dasar tentang komputer, yang dipersepsikan sudah baik, karena setiap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus memiliki pengetahuan dasar tentang komputer, karena dengan adanya pengetahuan dasar maka akan dapat memberikan peningkatan kinerja. Kemudian indikator pengetahuan tentang manfaat aplikasi teknologi informasi, yang dipersepsikan baik karena dengan adanya pengetahuan tentang aplikasi teknologi informasi maka akan memberikan kemudahan bagi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di sekolah.

Selanjutnya untuk indikator kemampuan menggunakan software Ms. Word, excel, dan power point, dipersepsikan baik karena setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah mampu mengoperasikan komputer dengan menggunakan program Software MS. Word, Excel dan microsoft power point sehingga memudahkan dalam pekerjaan, begitu pula untuk indikator kemampuan menggunakan internet, yang dipersepsikan sudah baik karena setiap tenaga pendidik harus memiliki kemampuan menggunakan internet, karena proses belajar mengajar sebagian besar melalui internet (daring), apalagi pada saat terjadi pandemi Covid 19 dimana proses pembelajaran melalui daring.

Penguasaan teknologi informasi perlu dikuasai oleh setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan karena dapat memberikan peningkatan kinerja, hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Setiawan (2022) bahwa penguasaan teknologi informasi adalah kesanggupan, kecakapan, kepandaian, pemahaman dan pengetahuan seseorang dalam memproses atau menggunakan suatu teknologi (*hardware, software, useware*), alat atau piranti yang digunakan untuk mengolah suatu data, memproses data, menyusun serta menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan sebuah informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu, untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan secara praktis dan mudah, dan kalau ditarik dalam dunia pendidikan tentu saja penguasaan teknologi ini berguna untuk memudahkan pekerjaan guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah. Selain itu didukung dengan

penelitian yang dilakukan Amri *et al.*, (2021) dan Rahmadin *et al.*, (2022) bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana semakin baik penguasaan teknologi informasi yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan meningkatkan kinerjanya.

8) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi

Hasil pengujian sobel test mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui penguasaan teknologi informasi pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, maka hasil temuan secara empirik bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga Kependidikan. Ini mengindikasikan bahwa apabila setiap guru memiliki kompetensi maka akan memberikan pengaruh terhadap penguasaan teknologi informasi, sehingga dengan adanya penguasaan teknologi informasi maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman.

Penelitian ini didukung oleh Teori yang dikemukakan oleh (Malindasari *et al.*, 2022) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga pendidik untuk mampu mengoperasikan teknologi informasi tersebut didalam aktivitasnya menjalankan kinerja guru sehingga mampu menghasilkan kinerja yang semakin baik dan meningkat secara signifikan. Semakin baik kompetensi

tenaga pendidik dalam mengoperasikan teknologi informasi maka akan semakin mudah penerapan teknologi informasi tersebut membantu aktifitas tenaga pendidik (guru) dalam menjalankan tugasnya terutama hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya. Selain itu didukung oleh penelitian oleh Rohman (2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru yang terdiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kompetensi guru maka kinerja guru akan semakin meningkat.

9) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi

Berdasarkan hasil analisis Sobel Test yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN. Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak frekuensi pelatihan yang dilakukan maka akan memberikan penguasaan teknologi informasi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga dengan adanya penguasaan teknologi informasi tersebut maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN. Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Suparto (2022:79) bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan terhadap suatu perubahan yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan penyesuaian sikap seseorang terhadap tugas-tugas yang dilakukan. Penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan menggunakan ilmu atau pengetahuan secara sistematis untuk menyelesaikan tugas-tugas secara praktis dan mudah, dengan

menggunakan teknologi informasi dalam dunia pendidikan dan memanfaatkannya agar dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Kadir dan Terra, 2017). Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yakni Rahmadin *et al.*, (2022) menghasilkan bahwa interaksi pelatihan dengan Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan melalui mediasi variabel kemampuan teknologi informasi dan komunikasi. Semakin baik Pelatihan yang di berikan oleh organisasi atau sekolah maka akan meningkatkan kemampuan guru tersebut dalam kemampuannya menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sehingga akan mempengaruhi kinerja guru dalam memenuhi kewajibannya sebagai pendidik yang mampu menerapkan teknologi informasi dalam aktivitas mengajarnya.

10) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguasaan teknologi informasi

Hasil penelitian yang dilakukan melalui pengujian sobel test maka diperoleh hasil bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SDN. Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penataan lingkungan kerja melalui fasilitas yang disediakan seperti komputer dan printer serta wifi, maka kinerja pendidik dan tenaga kependidikan akan semakin meningkat. Hal ini didukung dengan teori Sudarni (2022:175) bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar pegawai yang bekerja baik secara material atau immaterial yang berpotensi tidak penting, secara langsung atau dengan implikasi, memengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka di tempat kerja. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang telah diraihinya

(Fadillah, 2023:11). Selain itu didukung dengan penelitian Karim *et al.*, (2020:5) bahwa tujuan teknologi informasi diciptakan adalah untuk mempermudah pengguna dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat memecahkan masalah yang dihadapi pengguna, membuka kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan terkait dengan penelitian yang dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman bahwa :

1. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, dengan demikian **hipotesis pertama terbukti.**
2. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, sehingga **hipotesis kedua terbukti.**
3. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I

Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, dengan demikian **hipotesis ketiga terbukti.**

4. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, sehingga **hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.**
5. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, sehingga **hipotesis kelima yang diajukan dapat diterima.**
6. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, sehingga **hipotesis keenam yang diajukan dapat diterima.**
7. Penguasaan teknologi informasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, sehingga **hipotesis ketujuh yang diajukan dapat diterima.**
8. Hasil uji sobel test maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, dengan demikian **hipotesis kedelapan terbukti kebenarannya.**

9. Hasil uji sobel test maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, dengan demikian **hipotesis kesembilan terbukti kebenarannya.**
10. Hasil uji sobel test maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polman, dengan demikian **hipotesis kesepuluh terbukti kebenarannya.**

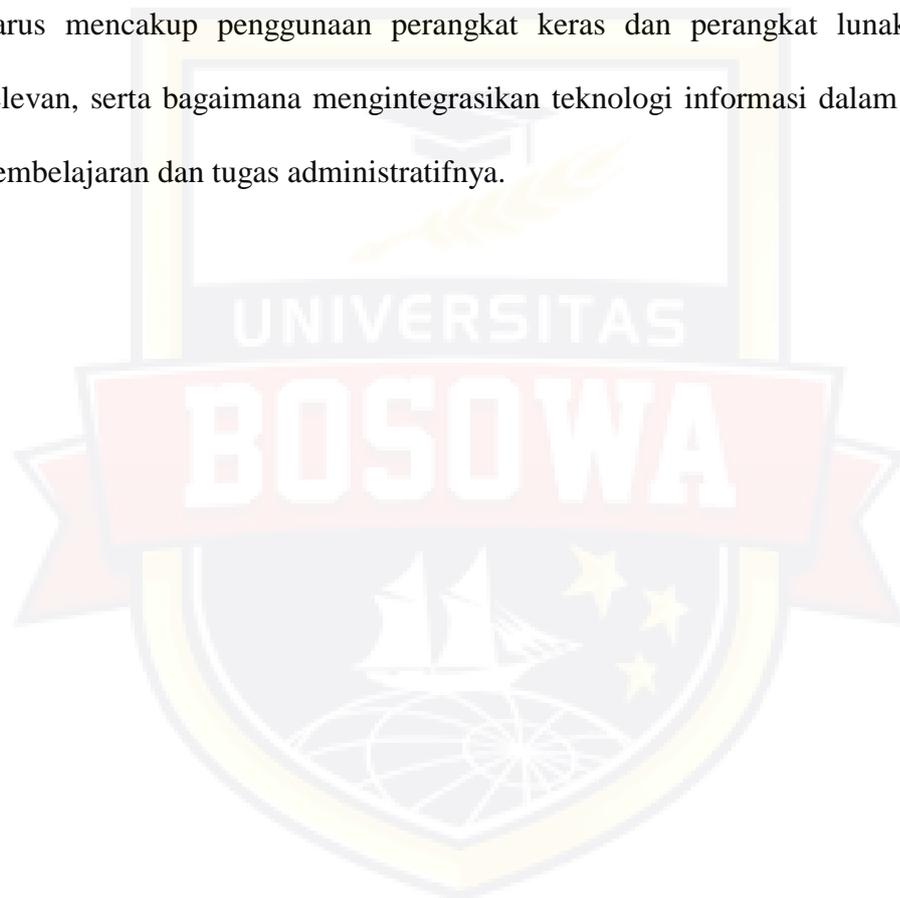
B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka akan disajikan beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Untuk menguasai teknologi informasi maka sebaiknya setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar berkreaitif dalam mengembangkan materi pembelajaran yang dibawakan agar murid-murid tidak bosan atau jenuh dalam belajar.
- 2) Disarankan agar pelatihan yang diselenggarakan harus disesuaikan dengan tujuan yang diharapkan, atau disesuaikan dengan kurikulum materi pembelajaran.

- 3) Sebaiknya setiap sekolah perlu lebih memperhatikan mengenai masalah kebersihan, pencahayaan dalam kelas sehingga setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja dengan baik.
- 4) Untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka sebaiknya selalu menjalin komunikasi secara efektif, santun dengan peserta didik, tenaga kependidikan, serta orang tua siswa.
- 5) Disarankan agar perlunya Instruktur pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dipahami ketika menjelaskan maupun menjawab pertanyaan peserta pelatihan, sehingga hal ini dapat dipahami secara jelas oleh pendidik dan tenaga kependidikan.
- 6) Sebaiknya setiap sekolah di SDN. Gugus I Kecamatan Campalagian agar menyediakan fasilitas kerja di sekolah, hal ini dimaksudkan untuk mendukung kelancaran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses belajar mengajar.
- 7) Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat tercapai apabila memiliki pengetahuan dasar tentang komputer, oleh karena itu disarankan agar perlunya diberikan kursus-kursus atau privat tambahan mengenai penguasaan komputer.
- 8) Disarankan dengan adanya diklat maka setiap guru harus memiliki kemandirian dalam mengerjakan tugas-tugas (RPP), serta memiliki kemampuan melakukan tugas dan tidak bergantung pada guru lain dalam bekerja.

- 9) Untuk lebih meningkatkan kinerja guru maka sebaiknya setiap guru harus memiliki kreativitas mengajar melalui ide-ide, atau gagasan agar dapat meningkatkan dan memberikan motivasi bagi siswa untuk belajar lebih giat.
- 10) Disediakan pelatihan yang intensif dan berkelanjutan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terkait penguasaan teknologi informasi. Pelatihan ini harus mencakup penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak yang relevan, serta bagaimana mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dan tugas administratifnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, D. G. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Adnyana, I. P. A. (2023). Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Human Capital Management*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amri, S., Hidayat, M., & Arfan, H. H. (2021). Pengaruh Kemampuan Guru dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 549–558.
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315–334.
- Anwar, H., & Padli. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Poliban Press.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Dalle, J., Akrim, A., & Baharuddin. (2020). *Pengantar Teknologi Informasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH (Research & Publishing).
- Enny, M. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadillah, K. (2023). *Analisis Peningkatan Kinerja Guru Teori & Riset*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Febriana, R. (2019). *Kompetensi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1303–1316.
- Hadzami, S. M. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Fakultas*

Teknik Universitas Mercu Buana. Jakarta: Universitas Mercu Buana.

- Hamali, Y. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Harahap, K., Casriyanti, Anwar, K., Trianto, E., Rajab, A., Priyono, S., Handoko, Sumarmawati, E. D., Siregar, O. M., Sembiring, D., Mardhiyah, A., Citta, A. B., Wuryaningrat, N. F., Pangemanan, A. S., Trisnawati, N. L. D. E., Mambu, J. G. ., Hawari, A. P., Walga, R. P., & Wisnu, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilman, C., Mon, M. D., Sidjabat, S., Simarmata, N., Rais, R., Marlina, & Nugroho, J. W. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Huliatunisa, Y. (2022). *Dasar Pengembangan Kurikulum Sekolah Dasar*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Ihsan, N., Tiwow, V. A., & Saleh, M. (2020). Pemanfaatan Aplikasi Google Form Dalam Monitoring Kegiatan Kuliah Pada Program Studi Fisika Universitas Negeri Makassar. *Seminar Nasional Fisika PPs UNM. Makassar*.
- Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Indonesia. (2016). *Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*.
- Irawati, L., & Farradia, Y. (2021). Kinerja Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. In *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Irawati, R. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Serta Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Upt SMA Negeri 1 Palopo*. Palopo: IAIN Palopo.
- Japar, M. (2018). *Teknologi dan Informasi Pendidikan*. Jakarta: Laboratorium Sospol UNJ Press.

- Kadir, A., & Terra, C. (2017). *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Karim, A., Bangun, B., Kusmanto, Purnama, I., Harahap, S. Z., Irmayani, D., Nasution, M., Haris, M., Rahmadani, & Munthe, I. R. (2020). *Pengantar Teknologi Informasi*. Labuhanbatu: Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.
- Khowarizmi, A. (2021). *Pengantar Teknologi Informasi (Dalam Perkembangan Data Science)*. Medan: Umsu Press.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, R. (2021). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Salma Idea.
- Malindasari, V. R., Kristiyana, N., & Widhianingrum, W. (2022). Pengaruh Pengguna Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. *Jurnal Revenue*, 3(1), 312–323.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Mesran, Syefudin, Surejo, S., Syahrizal, M., Murtopo, A. A., Arif, Z., Santoso, N. A., Andriani, W., Aripin, S., Gunawan, & Nugroho, R. B. I. (2023). *Pengantar Teknologi Informasi*. Deliserdang: CV. Graha Mitra Edukasi.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Cetakan Pertama. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Mutawali. (2021). Pelatihan SDM. In *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Myori, D. E., Krismadinata, Hidayat, R., Eliza, F., & Fadli, R. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi melalui Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android. *JTEV (Jurnal Teknik Elektro Dan Vokasional)*, 5(2), 102–109.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalian dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurmansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 79–91.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Puspa, Y. Y. (2021). *Ilmu Teknologi dan Komunikasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rahmadin, A. N., Saleh, M., & Esabella, S. (2022). Dampak Pelatihan dan Pendidikan terhadap Tingkat Kinerja Guru dengan Teknologi Informasi Komunikasi sebagai Variabel Mediasi di Sekolah Dasar Negeri Telaga Baru Kabupaten Sumbawa Barat. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(8), 2823–2834.
- Rio, A., Alamsah, M., & Safitri, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 4 Kendari. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran (JPP)*, 1(2), 46–58.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori dan Praktis*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Rusli. (2018). *Teknologi dan Informasi Dalam Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dilengkapi Contoh Implementasi dari Perusahaan Dalam & Luar Negeri)*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*,

I(1), 1–10.

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Segoro, W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Setiawan, R. (2022). Hubungan Antara Penguasaan Teknologi Informasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Wonogiri Tahun 2022/2023. *Tesis Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta*.
- Simatupang, S., & Silalahi, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4).
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarni, A. A. C. (2022). Lingkungan Kerja. In *Pengantar Ilmu Manajemen*. Lombok Barat: Penerbit Seval.
- Sudarso, A. P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 960–964.
- Sugiono, E., Wulandari, A., & ... (2022). Analisis pengaruh kompetensi, dan sertifikasi terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi pada guru SMK se Kabupaten Manokwari. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(5), 2164–2173.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suparto. (2022). Manajemen Pelatihan. In *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Lombok Barat: Penerbit Seval.
- Suriadi. (2021). Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sutrisno Edy. (2020). *manajemen sumber daya manusia (1st ed.)*. kencana.

- Suwanto. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Lampung: Gre Publishing.
- Suzanna, D., Fauzan, R., & Komari, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Di Kabupaten Sintang. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(1), 18–29.
- Tiong, P. (2022). Prinsip dan Proses Pelatihan. In *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Tsauri, S. (2020). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Utomo. (2021). *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan*. Sukabumi: Nusaputra Press.
- Wahyudin, U. R. (2020). *Manajemen Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widagdo, S., Mauliyda, M. A., & Kholifah, E. R. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan: Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru*. Jember: Mandala Press.
- Widarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4(2), 1–6.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Wijayanti, F. N. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Kasus: Institusi Perguruan Tinggi Swasta “X”). *Tesis Universitas Kristen Maranatha*.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Penerbit P4I.
- Yulistiyono, A. (2021). Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru
SD. Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian
Kabupaten Polman
di –
Tempat

Dengan Hormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang kami lakukan dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar dengan judul : "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Penguasaan Teknologi Informasi pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian kabupaten Polman". Besar harapan kami agar bapak/ibu/sdr(i) dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan untuk itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian semata.

Demikian permohonan peneliti, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

SITTI SYAHRIA AZIS

A. DATA RESPONDEN :

1. Nama :(Boleh tidak diisi)

2. Umur

Dibawah 25 tahun

26-35 tahun

36-45 tahun

46-50 tahun

Diatas 50 tahun

3. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

4. Tingkat pendidikan terakhir

D2

SPG

Sarjana

Pasca Sarjana

5. Masa Kerja

Dibawah 2 tahun

2,1-5 tahun

5,1-10 tahun

Diatas 10 tahun

6. Status Pernikahan

Menikah

Belum menikah

Janda/Duda

7. Status Guru/Tenaga Kependidikan

Guru Kelas SD

Guru Mata Pelajaran

Admin/Operator Sekolah

Tenaga Perpustakaan

Tenaga Administrasi Lainnya

B. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang sudah disediakan.
- 2) Berilah tanda checklist (√) pada jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Angka yang terdapat pada setiap kotak menunjukkan :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat setuju (SS)
- 3) Bila ingin mengganti jawaban, lingkari jawaban yang salah, kemudian silang pada jawaban yang dianggap tepat

KOMPETENSI (X1)

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena setiap siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda-beda					
2.	Saya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berahlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat					
3.	Saya dapat berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat					
4	Saya mengembangkan materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu secara kreatif					
5	Saya memiliki kompetensi akademik yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan di sekolah					

2. PELATIHAN (X2)

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Instruktur pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dipahami ketika menjelaskan maupun menjawab pertanyaan peserta pelatihan					
2.	Peserta pelatihan memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan agar tujuan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal					
3.	Materi yang disajikan sesuai dengan tujuan pelatihan					
4.	Metode pelatihan yang digunakan sangat menarik sehingga memudahkan peserta dalam mengikuti pelatihan					
5.	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan					
6.	Sasaran-sasaran dari pelatihan ditentukan berdasarkan kriteria yang terinci dan terukur					

3. LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan					
2.	Hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan terjalin harmonis, saling menghargai dan menghormati					
3.	Fasilitas kerja yang tersedia di sekolah mendukung kelancaran dalam proses belajar mengajar					

4. PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI (Z)

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Setiap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus memiliki pengetahuan dasar tentang komputer					
2.	Pengetahuan tentang aplikasi teknologi informasi memberikan kemudahan bagi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran					
3.	Saya mampu mengoperasikan komputer dengan menggunakan program Software MS.					

	Word, Excel dan microsoft power point sehingga memudahkan dalam pekerjaan					
4.	Setiap tenaga pendidik harus memiliki kemampuan menggunakan internet, karena proses belajar mengajar sebagian besar melalui internet (daring)					

KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kerja agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan					
2.	Saya selalu mengembangkan kualitas kerja melalui pengerjaan tugas tambahan yang diberikan					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan					
4.	Saya berusaha selalu hadir setiap hari kerja untuk menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di sekolah					
5.	Saya mengutamakan kerja sama dengan sesama rekan kerja, agar kinerja menjadi lebih baik					

***** Terima Kasih *****

LAMPIRAN 2 : PROFIL RESPONDEN

Kode Resp	Umur	Jenis Kelamin	Tkt Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status Pernikahan	Status Guru/ T.Kependidikan
R-1	2	2	3	2	1	4
R-2	2	1	3	2	1	2
R-3	5	1	3	4	1	2
R-4	3	2	3	4	1	2
R-5	5	2	3	4	3	3
R-6	2	2	3	3	1	3
R-7	5	2	3	4	3	2
R-8	3	1	3	4	1	2
R-9	2	1	3	3	1	1
R-10	3	1	3	4	1	1
R-11	3	1	3	4	1	1
R-12	5	1	3	4	1	1
R-13	4	1	3	4	1	2
R-14	2	1	3	3	1	2
R-15	5	1	3	4	1	2
R-16	3	1	3	3	1	2
R-17	4	1	3	4	1	1
R-18	3	1	3	4	1	2
R-19	5	1	3	4	1	2
R-20	4	1	3	4	1	1
R-21	3	1	3	4	1	2
R-22	4	1	3	4	1	3
R-23	2	1	3	3	1	2
R-24	4	1	3	4	1	1
R-25	3	1	3	4	1	2
R-26	2	1	3	2	1	2
R-27	3	2	3	4	1	1
R-28	3	2	3	4	1	1
R-29	3	1	4	4	1	1
R-30	2	2	3	2	1	2
R-31	2	2	3	3	1	2
R-32	3	1	3	4	1	2
R-33	5	2	3	4	1	2
R-34	2	1	2	2	1	2

Kode Resp	Umur	Jenis Kelamin	Tkt Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status Pernikahan	Status Guru/ T.Kependidikan
R-35	2	1	2	3	1	2
R-36	3	1	2	2	1	2
R-37	3	2	2	3	1	2
R-38	3	2	3	2	1	2
R-39	4	2	3	3	1	2
R-40	4	2	3	3	1	3
R-41	4	2	2	4	1	2
R-42	4	2	2	4	1	2
R-43	4	1	2	4	1	2
R-44	4	1	2	4	1	2
R-45	5	1	3	4	1	3
R-46	5	1	3	4	1	4
R-47	5	2	3	4	1	4
R-48	4	2	3	4	1	4
R-49	4	2	3	4	1	4
R-50	4	2	3	4	1	5
R-51	3	2	3	3	1	3
R-52	3	2	2	3	1	2
R-53	3	2	2	3	1	2
R-54	3	2	2	3	1	2
R-55	3	1	2	3	1	1
R-56	2	1	2	3	1	1
R-57	2	1	3	3	1	2
R-58	1	1	3	1	2	2
R-59	1	1	3	1	2	2
R-60	2	1	3	2	1	2
R-61	2	1	3	2	1	2
R-62	2	2	3	2	1	2
R-63	3	2	3	3	1	2
R-64	3	2	1	3	1	4
R-65	3	2	1	3	1	4
R-66	3	2	3	3	1	4
R-67	4	2	1	4	1	5
R-68	4	2	3	4	1	5
R-69	5	2	3	4	1	5
R-70	5	2	2	4	1	2
R-71	4	2	2	4	1	2

Kode Resp	Umur	Jenis Kelamin	Tkt Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status Pernikahan	Status Guru/ T.Kependidikan
R-72	4	2	3	4	1	2
R-73	4	2	3	4	1	2
R-74	4	2	3	4	1	1
R-75	4	2	2	4	1	1
R-76	3	2	2	4	1	1
R-77	3	1	2	3	1	2
R-78	3	1	3	3	1	2
R-79	3	1	3	3	1	2
R-80	3	2	3	3	1	2
R-81	3	2	3	3	1	5
R-82	3	2	3	3	1	5



LAMPIRAN 3 : HASIL TABULASI JAWABAN RESPONDEN



Kode Resp	Kompetensi					ΣX ₁	Pelatihan						ΣX ₂	Lingkungan Kerja			ΣX ₃	P. Teknologi Informasi				ΣZ	Kinerja Kerja					ΣY
	K.1	K.2	K.3	K.4	K.5		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6		LK.1	LK.2	LK.3		TL.1	TL.2	TL.3	TL.4		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	
R-1	4	5	4	3	4	4,00	4	4	5	4	5	5	4,50	4	5	5	4,67	4	4	5	5	4,50	5	4	5	5	5	4,80
R-2	5	4	5	3	5	4,40	4	5	4	4	4	4	4,17	5	4	4	4,33	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	5	4,40
R-3	5	4	5	3	5	4,40	5	5	4	5	4	4	4,50	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4,50	4	4	5	5	5	4,60
R-4	5	4	4	3	5	4,20	5	4	4	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4,25	4	4	5	5	4	4,40
R-5	4	5	4	4	5	4,40	3	3	2	4	4	3	3,17	3	3	4	3,33	3	3	4	3	3,25	3	3	3	3	4	3,20
R-6	4	5	4	4	5	4,40	3	3	2	4	3	3	3,00	2	3	3	2,67	3	4	3	3	3,25	3	3	3	3	4	3,20
R-7	4	5	4	4	5	4,40	2	3	2	3	3	2	2,50	2	3	3	2,67	2	3	3	3	2,75	2	3	3	3	3	2,80
R-8	4	5	4	4	5	4,40	2	3	2	3	2	2	2,33	2	2	3	2,33	2	2	3	3	2,50	2	3	3	3	2	2,60
R-9	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	2	2	1	2,17	2	2	2	2,00	2	2	2	3	2,25	4	3	2	2	2	2,60
R-10	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3	4	3,25	3	3	3	3	3	3,00
R-11	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	4	3,17	3	3	3	3,00	3	3	3	4	3,25	3	3	3	3	3	3,00
R-12	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	2	2	2	2,50	3	3	3	3,00	3	3	3	4	3,25	4	3	3	3	4	3,40
R-13	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	2	2	3	2,67	3	3	3	3,00	3	3	3	4	3,25	4	3	2	2	3	2,80
R-14	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	2	3	2,83	3	3	4	3,33	3	3	3	4	3,25	3	4	3	3	4	3,40
R-15	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	2	3	2,83	4	3	4	3,67	3	3	3	4	3,25	3	3	3	3	4	3,20
R-16	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3	4	3	3,67	4	3	4	3,67	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
R-17	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3	5	4	4,00	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	5	4,40
R-18	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	5	4	4,17	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	5	4,40
R-19	4	5	5	5	5	4,80	5	5	4	4	5	4	4,50	5	4	5	4,67	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,80
R-20	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	4	4	5	4,67	5	5	4	4,67	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,80
R-21	5	5	5	4	4	4,60	5	5	5	4	4	5	4,67	4	5	4	4,33	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,80
R-22	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	5	4	4	4,17	4	5	4	4,33	4	5	5	5	4,50	5	4	4	5	5	4,60
R-23	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4,50	5	4	5	4	5	4,60
R-24	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4,00
R-25	5	4	4	4	4	4,20	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25	4	5	4	4	5	4,40
R-26	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4	4	4,40
R-27	4	5	5	5	4	4,60	4	4	5	5	5	5	4,67	4	4	5	4,33	5	5	5	4	4,75	5	5	5	5	5	4,80
R-28	4	5	5	4	5	4,60	4	4	5	5	5	5	4,67	4	5	5	4,67	5	5	5	4	4,75	4	5	5	5	5	4,80
R-29	4	5	4	4	5	4,40	2	3	3	3	3	4	3,00	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4,25	4	4	5	5	5	4,60
R-30	3	3	3	3	3	3,00	1	3	3	2	3	4	2,67	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3,25	4	3	3	3	3	3,20
R-31	3	3	3	3	3	3,00	1	3	3	2	3	3	2,50	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3,25	4	3	3	3	3	3,20
R-32	3	3	3	3	3	3,00	2	3	2	1	3	3	2,33	2	3	2	2,33	3	4	3	3	3,25	3	3	2	2	2	2,40
R-33	3	3	3	3	3	3,00	2	3	3	2	3	3	2,67	2	3	3	2,67	3	4	3	3	3,25	2	3	3	3	3	2,80
R-34	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	2	2	2	2,33	2	3	3	2,67	3	4	3	3	3,25	3	3	3	3	3	2,80
R-35	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	3	2	2	2,50	3	4	3	3,33	3	4	4	3	3,50	3	2	4	4	4	3,40
R-36	4	4	4	4	4	4,00	3	3	2	3	1	1	2,17	3	4	3	3,33	4	5	4	4	4,25	3	3	4	4	4	3,60
R-37	4	4	4	4	4	4,00	3	3	2	3	1	2	2,33	3	4	3	3,33	4	5	4	4	4,25	3	3	4	4	4	3,40
R-38	4	5	5	5	5	4,80	4	5	4	5	5	5	4,67	3	4	3	3,33	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00
R-39	5	5	5	4	4	4,60	4	5	4	5	5	4	4,50	3	5	3	3,67	4	5	5	5	4,75	4	4	4	4	4	4,00
R-40	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4,00	3	5	4	4,00	4	4	4	5	4,25	5	4	4	4	5	4,40
R-41	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	3	3	3,67	4	5	4	4,33	4	4	4	5	4,25	5	3	5	5	4	4,40
R-42	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	3	3	4,17	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25	4	4	4	5	4	4,20
R-43	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	3	4	4,17	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25	5	4	4	4	4	4,20
R-44	4	4	3	3	3	3,40	3	4	3	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	3	4	3	4	3,50	3	4	3	3	5	3,60
R-45	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	4	3	2	3,17	5	3	4	4,00	3	4	3	3	3,25	5	5	3	3	5	4,20
R-46	3	3	3	3	3	3,00	3	4	3	4	3	2	3,17	5	3	4	4,00	3	4	3	3	3,25	5	5	3	3	5	4,20
R-47	4	5	4	5	4	4,40	4	5	3	5	5	5	4,50	5	3	4	4,00	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4	5	4,60
R-48	3	3	3	4	4	3,40	3	3	3	3	5	4	3,50	4	2	4	3,33	3	4	4	4	3,75	3	3	4	4	4	3,60
R-49	3	3	4	3	4	3,40	3	3	3	2	5	4	3,33	4	1	4	3,00	3	4	4	3	3,50	4	4	3	3	4	3,60
R-50	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	2	4	4	3,17	4	2	4	3,33	3	4	3	3	3,25	3	3	3	3	4	3,20
R-51	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	1	4	3	2,83	3	2	3	2,67	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	4	3,20
R-52	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	2	4	3	3,00	3	3	2	2,67	3	4	3	3	3,25	3	3	3	3	3	3,00
R-53	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	3	4,00	2	3	2	2,33	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	5	4,20
R-54	5	4	4	5	5	4,60	4	5	4	5	3	3	4,00	2	3	3	2,67	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	5	4,20
R-55	4	5	3	5	4	4,20	4	4	4	4	3	4	3,83	3	4	3	3,33	4	4	4	5	4,25	4	5	4	4	5	4,40
R-56	4	5	4	5	4	4,40	3	3	5	3	3	4	3,50	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4	5	4,60
R-57	4	4	4	4	4	4,00	3	3	5	2	2	3	3,00	3	4	2	3,00	3	4	3	3	3,25	4	5	4	4	5	4,40
R-58	3	3	2	2	2	2,40	2	3	2	3	2	3	2,50	4	5	4	4,33	2	3	3	3	2,75	2	2	3	3	4	2,80
R-59	2	2	3	2	2	2,40	2	3	2	3	2	2	2,33	4	5	4	4,33	2	3	3	2	2,50	2	2	3	3	3	2,60
R-60	3	3	3	3	3	3,00	2	3	2	2	1	3	2,17	2	3	2	2,33	2	3	2	3	2,50	2	2	3	3	3	2,60
R-61	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	2	3	4	2,83	3	2	3	2,67	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3	3,20</

	Statistics				
	Valid	N Missing	Mean	Std. Deviation	Sum
Umur	82	0	3.3049	1.02667	271.00
Jenis Kelamin	82	0	1.5122	.50293	124.00
Tkt Pendidikan Terakhir	82	0	2.7195	.55052	223.00
Masa Kerja	82	0	3.3537	.79150	275.00
Status Pernikahan	82	0	1.0732	.34356	88.00
Status Guru/Tenaga Kependidikan	82	0	2.3049	1.10765	189.00
K.1	82	0	3.7439	.81363	307.00
K.2	82	0	3.8415	.80844	315.00
K.3	82	0	3.7561	.80983	308.00
K.4	82	0	3.6585	.74070	300.00
K.5	82	0	3.8171	.83338	313.00
P.1	82	0	3.3537	.94767	275.00
P.2	82	0	3.6463	.75966	299.00
P.3	82	0	3.3780	.98933	277.00
P.4	82	0	3.4390	1.01953	282.00
P.5	82	0	3.3293	1.11172	273.00
P.6	82	0	3.4146	.98069	280.00
LK.1	82	0	3.4268	.90309	281.00
LK.2	82	0	3.5610	.95707	292.00
LK.3	82	0	3.5610	.78721	292.00
TI.1	82	0	3.4634	.81944	284.00
TI.2	82	0	3.8659	.79756	317.00
TI.3	82	0	3.7073	.83869	304.00
TI.4	82	0	3.9024	.82566	320.00
KK.1	82	0	3.6463	.90774	299.00
KK.2	82	0	3.7195	.95935	305.00
KK.3	82	0	3.6829	.79935	302.00
KK.4	82	0	3.7195	.82063	305.00
KK.5	82	0	4.0000	.92962	328.00

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	2.4	2.4	2.4
	26-35 tahun	16	19.5	19.5	22.0
	36-45 tahun	31	37.8	37.8	59.8
	46-50 tahun	21	25.6	25.6	85.4
	> 50 tahun	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	40	48.8	48.8	48.8
	Wanita	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Tkt Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D.2	3	3.7	3.7	3.7
	SPG	18	22.0	22.0	25.6
	Sarjana	60	73.2	73.2	98.8
	Pasca Sarjana	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	2	2.4	2.4	2.4
	2.1-5 tahun	10	12.2	12.2	14.6
	5.1 - 10 tahun	27	32.9	32.9	47.6
	> 10 tahun	43	52.4	52.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	78	95.1	95.1	95.1
	Belum Menikah	2	2.4	2.4	97.6
	Janda/Duda	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Status Guru/Tenaga Kependidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru Kelas SD	15	18.3	18.3	18.3
	Guru Mata Pelajaran	47	57.3	57.3	75.6
	Adm/Operator Sekolah	6	7.3	7.3	82.9
	Tenaga Kepustakaan	8	9.8	9.8	92.7
	Tenaga Administrasi Lainnya	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

K.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	CS	28	34.1	34.1	39.0
	SS	35	42.7	42.7	81.7
	SS	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

K.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	CS	31	37.8	37.8	39.0
	SS	30	36.6	36.6	75.6
	SS	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

K.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.7	3.7	3.7
	CS	30	36.6	36.6	40.2
	SS	33	40.2	40.2	80.5
	SS	16	19.5	19.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

K.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	CS	35	42.7	42.7	45.1
	SS	34	41.5	41.5	86.6
	SS	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

K.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.7	3.7	3.7
	CS	28	34.1	34.1	37.8
	SS	32	39.0	39.0	76.8
	SS	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

P.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	12	14.6	14.6	17.1
	CS	32	39.0	39.0	56.1
	SS	27	32.9	32.9	89.0
	SS	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

P.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	43	52.4	52.4	52.4
	SS	25	30.5	30.5	82.9
	SS	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

P.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	22.0	22.0	22.0
	CS	27	32.9	32.9	54.9
	SS	25	30.5	30.5	85.4
	SS	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

P.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	13	15.9	15.9	18.3
	CS	27	32.9	32.9	51.2
	SS	27	32.9	32.9	84.1
	SS	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

P.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.7	3.7	3.7
	TS	17	20.7	20.7	24.4
	CS	27	32.9	32.9	57.3
	SS	20	24.4	24.4	81.7
	SS	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

P.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	13	15.9	15.9	18.3
	CS	26	31.7	31.7	50.0
	SS	31	37.8	37.8	87.8
	SS	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

LK.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	12	14.6	14.6	15.9
	CS	28	34.1	34.1	50.0
	SS	33	40.2	40.2	90.2
	SS	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

LK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	8	9.8	9.8	12.2
	CS	27	32.9	32.9	45.1
	SS	32	39.0	39.0	84.1
	SS	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

LK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.8	9.8	9.8
	CS	27	32.9	32.9	42.7
	SS	40	48.8	48.8	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TI.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	12.2	12.2	12.2
	CS	31	37.8	37.8	50.0
	SS	34	41.5	41.5	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TI.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	CS	20	24.4	24.4	29.3
	SS	41	50.0	50.0	79.3
	SS	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TI.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.1	6.1	6.1
	CS	29	35.4	35.4	41.5
	SS	33	40.2	40.2	81.7
	SS	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TI.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	CS	26	31.7	31.7	34.1
	SS	32	39.0	39.0	73.2
	SS	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

KK.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	12.2	12.2	12.2
	CS	23	28.0	28.0	40.2
	SS	35	42.7	42.7	82.9
	SS	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

KK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	7	8.5	8.5	9.8
	CS	25	30.5	30.5	40.2
	SS	30	36.6	36.6	76.8
	SS	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

KK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	CS	31	37.8	37.8	42.7
	SS	34	41.5	41.5	84.1
	SS	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

KK.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	CS	30	36.6	36.6	41.5
	SS	33	40.2	40.2	81.7
	SS	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

KK.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.1	6.1	6.1
	CS	20	24.4	24.4	30.5
	SS	27	32.9	32.9	63.4
	SS	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



LAMPIRAN 5 : UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.1	15.0732	7.723	.767	.893
K.2	14.9756	7.506	.834	.878
K.3	15.0610	7.539	.823	.881
K.4	15.1585	8.184	.737	.899
K.5	15.0000	7.827	.715	.904

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P.1	17.2073	14.734	.787	.843
P.2	16.9146	16.400	.712	.860
P.3	17.1829	14.695	.750	.849
P.4	17.1220	15.195	.645	.867
P.5	17.2317	14.625	.647	.869
P.6	17.1463	15.484	.637	.868

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK.1	7.1220	2.257	.671	.639
LK.2	6.9878	2.531	.475	.866
LK.3	6.9878	2.457	.736	.590

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI.1	11.4756	4.573	.803	.837
TI.2	11.0732	4.908	.711	.871
TI.3	11.2317	4.427	.829	.826
TI.4	11.0366	4.900	.677	.884

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	15.1220	9.244	.696	.887
KK.2	15.0488	8.788	.739	.878
KK.3	15.0854	9.536	.756	.874
KK.4	15.0488	9.430	.755	.874
KK.5	14.7683	8.649	.804	.862



LAMPIRAN 6 : UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		82	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.29305857	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.090	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.090	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.099	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.104	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.097
		Upper Bound	.112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1310155034.

LAMPIRAN 7 : UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.255	.137		1.867	.066
	Kompetensi	.025	.048	.089	.530	.598
	Pelatihan	-.112	.059	-.444	-1.900	.061
	Lingkungan Kerja	.040	.045	.151	.887	.378
	Penguasaan Teknologi Informasi	.030	.066	.109	.451	.653

a. Dependent Variable: Ab_Res



LAMPIRAN 8 : ANALISIS REGRESI DAN KORELASI (SUBSTRUKTURAL 1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja , Kompetensi , Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Penguasaan Teknologi Informasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.783	.33076

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompetensi , Pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.260	3	10.753	98.291	.000 ^b
	Residual	8.533	78	.109		
	Total	40.793	81			

a. Dependent Variable: Penguasaan Teknologi Informasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompetensi , Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.327	.231		1.418	.160
	Kompetensi	.225	.077	.218	2.916	.005
	Pelatihan	.457	.086	.496	5.301	.000
	Lingkungan Kerja	.283	.070	.294	4.065	.000

a. Dependent Variable: Penguasaan Teknologi Informasi

LAMPIRAN 9 : ANALISIS REGRESI DAN KORELASI (SUBSTRUCTURAL 2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penguasaan Teknologi Informasi , Kompetensi , Lingkungan Kerja , Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.838	.30057

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi Informasi , Kompetensi , Lingkungan Kerja , Pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.107	4	9.527	105.450	.000 ^b
	Residual	6.957	77	.090		
	Total	45.064	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

b. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi Informasi , Kompetensi , Lingkungan Kerja , Pelatihan

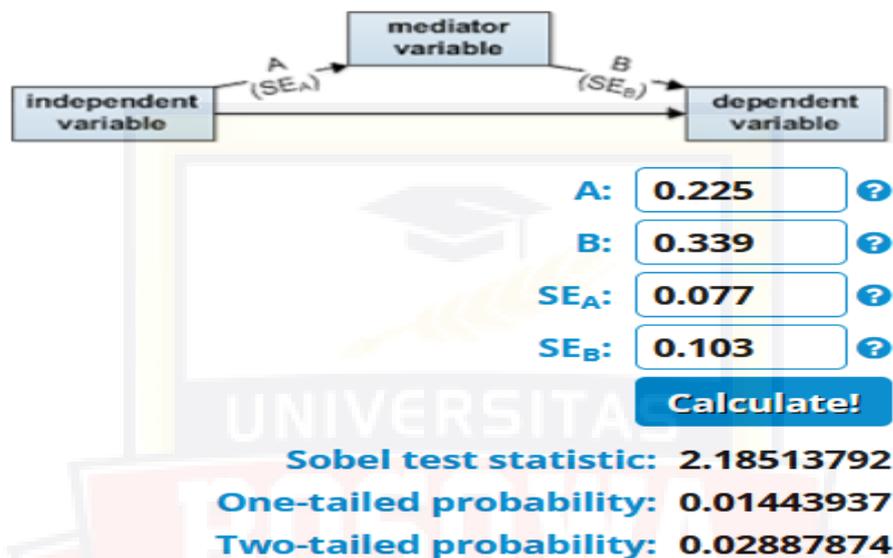
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.014	.212		-.065	.948		
	Kompetensi	.180	.074	.166	2.436	.017	.432	2.312
	Pelatihan	.344	.091	.355	3.758	.000	.225	4.448
	Lingkungan Kerja	.184	.070	.182	2.646	.010	.423	2.361
	Penguasaan Teknologi Informasi	.339	.103	.323	3.295	.001	.209	4.780

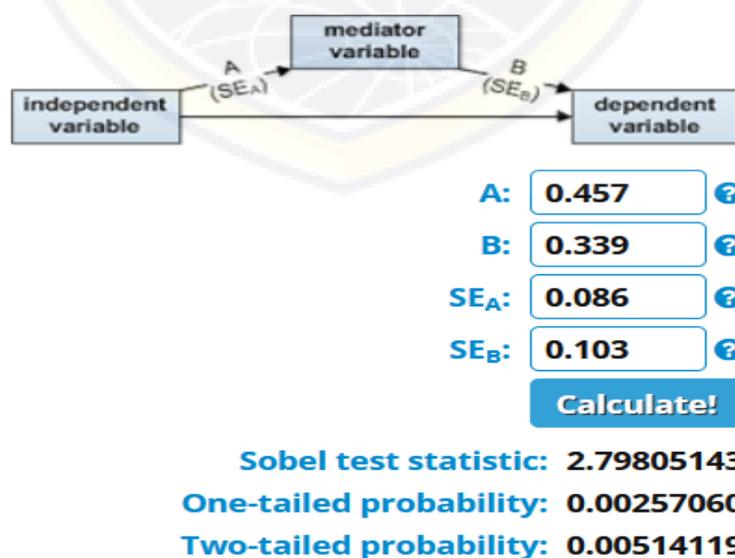
a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

LAMPIRAN 10 : HASIL HASIL UJI SOBEL TEST SECARA ONLINE

1. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI



2. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI



3. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI

