

**PENGARUH KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
KOMUNIKASI (TIK) GURU DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
(Di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan)**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2)
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

ANDI SUBANDI

NIM: 182520004

**PROGRAM STUDI:
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2021 M. / 1442 H.**

ABSTRAK

Andi Subandi: Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru (Di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik tentang pengaruh kemampuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) guru dan budaya kerja terhadap kinerja guru secara parsial (terpisah) maupun simultan (bersama-sama). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei dengan pendekatan regresional terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian. Sampel penelitian diambil dari seluruh populasi (sampel jenuh) yang berjumlah 65 orang guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Jenis analisa yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan berganda yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan TIK guru terhadap kinerja guru, dengan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi (R^2) yaitu 30,5%. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 90,909 + 0,396 X_1$, yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kemampuan TIK guru (X_1) akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru (Y) sebesar 91,305.

Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru, dengan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi (R^2) yaitu 61,1%. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 54,307 + 0,626 X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu unit skor budaya kerja (X_2) akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru (Y) sebesar 54,933.

Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan TIK guru dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru, dengan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi ganda (R^2) yaitu 65,0%. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 43,765 + 0,162 X_1 + 0,538 X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kemampuan TIK guru (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara simultan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru (Y) sebesar 44,465.

Kata Kunci: Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), Budaya Kerja, Kinerja Guru

ملخص

أندي سوياندي: تأثير قدرات المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وثقافة العمل على أداء المعلمين (في مدرسة روهاما سيوتوات الاسلامية جنوب تانجيرا).
يهدف هذا البحث إلى معرفة واختبار البيانات التجريبية حول تأثير قدرات المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وثقافة العمل على أداء المعلمين جزئياً (بشكل منفصل) وفي وقت واحد (معا). في هذه الدراسة، استخدم المؤلفون أساليب المسح مع نهج تنازلي للبيانات الكمية التي تم الحصول عليها من كائنات بحثية. أخذت عينة الدراسة من جميع السكان (عينة مشبعة) من 65 معلماً في مدرسة روهاما سيوتوات الاسلامية في جنوب تانجيرا. ويتم جمع البيانات باستخدام تقنيات الاستبيان والمقابلات والوثائق. نوع التحليل المستخدم هو تحليل انحدار بسيط ومتعدد يتم وصفه وصفاً. نتائج هذه الدراسة هي:

أولاً، هناك تأثير إيجابي وكبير على قدرة معلمي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء المعلمين. مع حجم تأثير أو معامل التحديد (R^2) الذي يبلغ 30.5. يشار إلى اتجاه التأثير بمعادلة انحدار خطية بسيطة $\hat{Y} = 90,909 + 0.396 X_1$ (Unstandardized Coefficients B). مما يعني أن كل زيادة في وحدة واحدة من درجة قدرة المعلم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (X_1) سيكون لها تأثير على تحسين درجة أداء المعلم (Y) من 91,305.

ثانياً، هناك تأثير إيجابي وكبير على ثقافة العمل على أداء المعلمين. مع حجم تأثير أو معامل التحديد (R^2) الذي يبلغ 61.1. يشار إلى اتجاه التأثير بمعادلة انحدار خطية بسيطة $\hat{Y} = 54,307 + 0.626 X_2$ (Unstandardized Coefficients B). مما يعني أن كل زيادة في وحدة واحدة من درجة ثقافة العمل (X_2) سيكون لها تأثير على زيادة درجة أداء المعلم (Y) من 54,933.

ثالثاً، هناك تأثير إيجابي وكبير على قدرة المعلمين وثقافة العمل في الوقت نفسه على أداء المعلمين. مع حجم تأثير أو معامل التحديد المزدوج (R^2) الذي يبلغ 65.0. يشير إلى اتجاه التأثير بمعادلات انحدار خطية متعددة $\hat{Y} = 43.765 + 0.162 X_1 + 0.538 X_2$ (Unstandardized Coefficients B). مما يعني أن كل زيادة في درجة قدرة المعلم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (X_1) وثقافة العمل (X_2) سيكون لها تأثير في نفس الوقت على تحسين درجة أداء المعلمين (Y) من 44,465.

الكلمات الرئيسية: قدرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ثقافة العمل، أداء المعلم

ABSTRACT

Andi Subandi: Influence of Teacher Information and Communication Technology (ICT) Capabilities and Work Culture on Teacher Performance (at Ruhama Ciputat Islamic School South Tangerang).

This research aims to find out and test empirical data about the influence of teachers' information and communication technology (ICT) capabilities and work culture on teacher performance partially (separately) and simultaneously (together). In this study, the authors used survey methods with a regressive approach to quantitative data obtained from research objects. The study sample was taken from the entire population (saturated sample) of 65 teachers at the Ruhama Ciputat Islamic School in South Tangerang. Data collection is done using questionnaire techniques, interviews, and documentation. The type of analysis used is a simple and multiple regression analysis that is described descriptively. The results of this study are:

First, there is a positive and significant influence on the ability of ICT teachers on teacher performance, with the magnitude of the influence or coefficient of determination (R^2) which is 30.5%. The direction of influence is indicated by a simple linear regression equation (Unstandardized Coefficients B) $\hat{Y} = 90,909 + 0.396 X_1$, which means that each increase in one unit of teacher ICT ability score (X_1) will have an effect on improving teacher performance score (Y) of 91,305.

Second, there is a positive and significant influence on work culture on teacher performance, with the magnitude of the influence or coefficient of determination (R^2) which is 61.1%. The direction of influence is indicated by a simple linear regression equation (Unstandardized Coefficients B) $\hat{Y} = 54,307 + 0,626 X_2$, which means that each increase of one unit of work culture score (X_2) will have an effect on an increase in teacher performance score (Y) of 54,933.

Third, there is a positive and significant influence on the ICT ability of teachers and work culture simultaneously on teacher performance, with the magnitude of the influence or coefficient of double determination (R^2) which is 65.0%. The direction of influence is indicated by multiple linear regression equations (Unstandardized Coefficients B) $\hat{Y} = 43.765 + 0.162 X_1 + 0.538 X_2$, which means that each increase of one unit of teacher ICT ability score (X_1) and work culture (X_2) will simultaneously have an effect on improving teacher performance score (Y) of 44,465.

Keywords: Information and Communication Technology (ICT) Capabilities, Work Culture, Teacher Performance

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Subandi
Nomor Induk Mahasiswa : 182520004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru (Di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan).

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya saya sendiri, apabila saya mengutip karya orang lain maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat di buktikan tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 29 Maret 2021
Yang membuat
pernyataan,



Andi Subandi

NIM: 182520004

TANDA PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
KOMUNIKASI (TIK) GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA GURU**

(Di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan)

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar Magister Manajemen
Pendidikan Islam (M.Pd.)

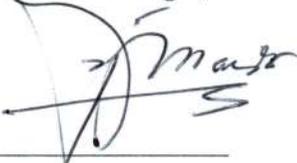
Disusun oleh:
Andi Subandi
NIM: 182520004

Telah selesai dibimbing oleh kami dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 29 Maret 2021

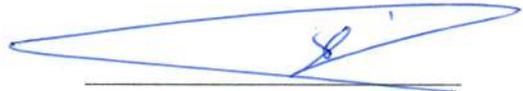
Menyetujui:

Pembimbing I,



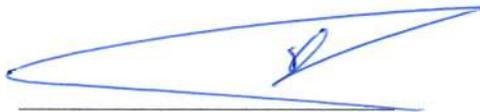
Dr. Siskandar, M.A.

Pembimbing II,



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

Mengetahui,
Ketua Program Studi/Konsentrasi



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

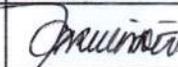
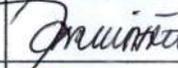
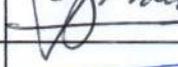
TANDA PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK) GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan)

Disusun oleh:

Nama : Andi Subandi
Nomor Induk Mahasiswa : 182520004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah
Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal:
01 April 2021

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Anggota/Penguji	
3	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A.,M.Pd.I	Anggota/Penguji	
4	Dr. Siskandar, M.A.	Anggota/Pembimbing	
5	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Anggota/Pembimbing	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 01 April 2021

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta,


Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Pedoman transliterasi Arab-Indonesia dalam karya ilmiah (Tesis atau Disertasi) di Institut PTIQ Jakarta didasarkan pada keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 158 tahun 1987 dan nomor 0543b/U/1987 tentang transliterasi Arab-Latin.

1. Konsonan

Fenom konsonan bahasa Arab dalam transliterasi latin (bahasa Indonesia) dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat sebagai berikut:

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda komas di atas (´).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fatḥah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اِيّ	Fatḥah dan ya	Ai	A dan I
اُوّ	Fatḥah dan wau	Au	A dan U

Contoh:

يَذْهَبُ - yaẓhabu

كَيْفَ - kaifa

هَوَّلَ - haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu yaitu sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
أَ ... ِ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	ā	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah</i> dan <i>ya</i>	ī	i dan garis di atas
ُ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla
رَمَى - ramā
قِيلَ - qīla

4. *Ta marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Jika pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - rauḍah al-aṭṭfāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah
طَلْحَةَ - talḥah

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْحَجَّ	- al-ḥajj

Jika huruf *ى* ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*, maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (i).

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الرَّجُلِ	- ar-rajulu
السَّيِّدِ	- as-sayyidu
السُّمْسِ	- as-syamsu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuzūna
شَيْءٍ	- syai'un
إِنَّ	- inna

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *Sunnah*, *khusus dan umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fi Zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwiin

Al-'Ibārāt bi 'umūm al-laḥẓ lā bi khuṣūṣ al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullāh* بِاللَّهِ *billāh*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafẓ al-Jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal

kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-).

Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muammadun illā rasāl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallazii bi Bakkata mubārakan

Ṣyahru Ramaḍān al-lazii unzila fiih al-Qur‘ān

Naṣiir al-Diin al-Ṭūsii

Abū Naṣr al-Farābii

Al-Gazālii

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah *Subhanahu wata'ala* yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad *Shallallahu 'alaihi wasallam*, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Aamiin

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang penulis hadapi. Namun berkat bantuan, motivasi, dan bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A., Rektor Institut PTIQ Jakarta.
2. Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si., Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I., Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut PTIQ Jakarta.
4. Dr. Siskandar, M.A., dan Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I., Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan beserta staff Institut PTIQ Jakarta.
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas dan kemudahan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.

7. Seluruh Guru Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan yang telah banyak membantu dan memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Orangtua, keluarga dan segenap saudara yang telah memberikan doa serta dukungannya baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
9. Istri tercinta, Siti Nurjanah yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, dukungan, dan perhatiannya kepada penulis selama menyelesaikan Tesis ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan waktu dan kesempatannya untuk membantu penulis menyelesaikan penulisan Tesis ini.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat penulis.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah *Subhanahu wata'ala* memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini. Dan akhirnya hanya kepada Allah *Subhanahu wata'ala* jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta bagi anak dan keturunan penulis kelak. Aamiin.

Jakarta, 29 Maret 2021
Penulis,

Andi Subandi

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing	xi
Halaman Pengesahan Penguji	xiii
Pedoman Transliterasi	xv
Kata Pengantar	xxiii
Daftar Isi.....	xxv
Daftar Singkatan.....	xxix
Daftar Gambar.....	xxxi
Daftar Tabel.....	xxxiii
Daftar Lampiran	xxxv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI.....	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Guru	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Pengertian Guru	20
c. Pengertian Kinerja Guru	27

d.	Indikator Kinerja Guru	30
e.	Penilaian Kinerja Guru	32
f.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	36
2.	Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru ..	41
a.	Pengertian Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	41
b.	Ruang Lingkup TIK.....	54
c.	Teknologi dalam Pandangan Islam.....	58
d.	Peran dan Manfaat TIK dalam Pendidikan.....	62
e.	Kemampuan TIK Guru	66
f.	Indikator Kemampuan TIK Guru	71
g.	Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan TIK Guru	74
3.	Budaya Kerja	76
a.	Pengertian Budaya Kerja	76
b.	Pentingnya Budaya Kerja	80
c.	Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	85
d.	Indikator Budaya Kerja	89
e.	Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	92
B.	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	94
C.	Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian	97
D.	Hipotesis.....	100
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN		101
A.	Metode Penelitian.....	101
B.	Populasi dan Sampel	102
1.	Populasi.....	102
2.	Sampel	103
C.	Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	104
D.	Instrumen Data Penelitian	105
E.	Jenis Data Penelitian	106
F.	Sifat Data Penelitian.....	107
G.	Sumber Data Penelitian	107
H.	Teknik Pengumpulan Data.....	108
I.	Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian.....	115
1.	Uji Coba Instrumen Penelitian.....	115
2.	Kalibrasi Instrumen Penelitian	116
J.	Teknik Analisis Data.....	123
K.	Hipotesis Statistik.....	131
L.	Tempat dan Jadwal Penelitian.....	133
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		135
A.	Tinjauan Umum Objek Penelitian.....	135
1.	Profil Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan	135
2.	Karakteristik Responden.....	136
B.	Analisis Butir Instrumen Penelitian	139

C.	Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian	167
1.	Kinerja Guru (Y).....	167
2.	Kemampuan TIK Guru (X_1).....	170
3.	Budaya Kerja (X_2)	173
D.	Uji Persyaratan Analisis Data	177
1.	Uji Normalitas Galat Taksiran.....	177
2.	Uji Linieritas Persamaan Regresi	180
3.	Uji Asumsi <i>Heteroskedastisitas</i> Regresi	182
E.	Uji Hipotesis Penelitian.....	185
1.	Uji t Parsial dalam Analisis Regresi Linier Berganda	186
2.	Uji F Simultan (Uji F) dalam Analisis Regresi Linier Berganda	193
F.	Pembahasan Hasil Penelitian	198
G.	Keterbatasan Penelitian	202
BAB V. PENUTUP.....		203
A.	Kesimpulan.....	203
B.	Implikasi Hasil Penelitian	204
C.	Saran.....	205
DAFTAR PUSTAKA		207
LAMPIRAN		
RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR SINGKATAN

ATM	: Ajungan Tunai Mandiri
CPU	: <i>Central Processing Unit</i>
ICT	: <i>Information and Communication Technology</i>
IQ	: <i>Intelligence Quotient</i>
IT	: <i>Information Technology</i>
KD	: Kompetensi Dasar
KKM	: Kriteria Ketuntasan Minimum
NASA	: <i>National Aeronautics and Space Administration</i>
PISA	: <i>Programme for International Students Assessment</i>
PKB	: Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan
PUSTEKKOM	: Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan
RPP	: Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
SD	: Sekolah Dasar
SK	: Standar Kompetensi
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMK	: Sekolah Menengah Kejuruan
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TIK	: Teknologi Informasi dan Komunikasi
TK	: Taman Kanak-Kanak
UKG	: Uji Kompetensi Guru
UNESCO	: <i>United Nations Educational Scientific and Cultural Organization</i>
VCR	: <i>Video Casette Recorder</i>

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	99
Gambar 4.1 Histogram Variabel Kinerja Guru (Y).....	169
Gambar 4.2 Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Kinerja Guru (Y)	170
Gambar 4.3 Histogram Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1)	172
Gambar 4.4 Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1).....	173
Gambar 4.5 Histogram Variabel Budaya Kerja (X_2)	175
Gambar 4.6 Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Budaya Kerja (X_2)	176
Gambar 4.7 <i>Heteroskedastisitas</i> $Y - X_1$	183
Gambar 4.8 <i>Heteroskedastisitas</i> $Y - X_2$	184
Gambar 4.9 Kurva Regresi Linier X_1 -Y.....	187
Gambar 4.10 Diagram Pencar Persamaan Regresi Y atas X_1	189
Gambar 4.11 Kurva Regresi Linier X_2 -Y.....	191
Gambar 4.12 Diagram Pencar Persamaan Regresi Y atas X_2	193

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban dan Nilainya.....	105
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)	110
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1).....	112
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Kerja (X_2).....	114
Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)	118
Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1).....	120
Tabel 3.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X_2)	122
Tabel 3.8 Jadwal dan Tahapan Penelitian	133
Tabel 4.1 Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	136
Tabel 4.2 Sebaran Responden Berdasarkan Usia.....	137
Tabel 4.3 Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	137
Tabel 4.4 Sebaran Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	138
Tabel 4.5 Sebaran Responden Berdasarkan Jenjang Sekolah	139
Tabel 4.6 Analisis Butir Instrumen Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y).....	140
Tabel 4.7 Analisis Butir Instrumen Hasil Penelitian Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1)	149
Tabel 4.8 Analisis Butir Instrumen Hasil Penelitian Variabel Budaya Kerja (X_2).....	158
Tabel 4.9 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y).....	167
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Kinerja Guru (Y)	168
Tabel 4.11 Deskripsi Data Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1).....	170

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1).....	171
Tabel 4.13 Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja (X_2)	173
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Budaya Kerja (X_2)	174
Tabel 4.15 Rekapitulasi Deskripsi Data Variabel Y, X_1 dan X_2	176
Tabel 4.16 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1	178
Tabel 4.17 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2	179
Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	179
Tabel 4.19 ANOVA (Y atas X_1)	180
Tabel 4.20 ANOVA (Y atas X_2)	181
Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persamaan Regresi Y atas X_1, X_2	182
Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Y atas X_1 dan X_2	185
Tabel 4.23 Uji t Parsial dalam Analisis Regresi Linier Berganda Uji Uji Pengaruh X_1 terhadap Y	187
Tabel 4.24 Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.1}$)	188
Tabel 4.25 Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($\rho_{y.1}$)	188
Tabel 4.26 Uji t Parsial dalam Analisis Regresi Linier Berganda Uji Uji Pengaruh X_2 terhadap Y	190
Tabel 4.27 Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)	191
Tabel 4.28 Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($\rho_{y.2}$)	192
Tabel 4.29 Uji F Simultan (Uji F) dalam Analisis Regresi Linier Berganda X_1, X_2 terhadap Y.....	195
Tabel 4.30 Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi Ganda) ($\rho_{y.1.2}$)	195
Tabel 4.31 Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Ganda) ($\rho_{y1.2}$).....	196
Tabel 4.32 Rekapitulasi Hasil Uji t Parsial dan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi Linier Berganda (Pengujian Hipotesis Penelitian 1-3) .	197

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Guru
- Lampiran 6 : Tabulasi Data Variabel Kemampuan TIK Guru
- Lampiran 7 : Tabulasi Data Variabel Budaya Kerja
- Lampiran 8 : Hasil Analisis Deskriptif Y, X₁ dan X₂
- Lampiran 9 : Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran
- Lampiran 10 : Hasil Uji Linieritas Persamaan Regresi
- Lampiran 11 : Hasil Uji Asumsi Homogenitas (*Heteroskedastisitas*)
- Lampiran 12 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
- Lampiran 13 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 14 : Kartu Bimbingan Tesis
- Lampiran 15 : Hasil Cek Plagiarisme
- Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.¹ Dalam prosesnya, pendidikan dapat dilaksanakan secara formal maupun non formal.

Pendapat di atas 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

¹ Berkualitas dapat diartikan sebagai sesuatu mempunyai mutu atau dapat dikatakan tingkat baik buruknya sesuatu (Lihat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, “Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring”, dalam kbbi.kemdikbud.go.id/entri/teknologi, diakses Tanggal 23 Agustus 2020). Menurut Karen Horney dalam Mujiono, manusia berkualitas yaitu manusia yang sudah mampu menyeimbangkan dorongan-dorongan yang ada pada dirinya, sehingga terciptalah perilaku yang harmonis, sanggup berhubungan baik dengan lingkungan dimana ia berada, menciptakan suasana aman, tidak agresif, serta hidupnya tidak pula bergantung kepada orang lain (Lihat Mujiono, “Manusia yang Berkualitas menurut Al-Qur’an,” dalam *Jurnal Hermeneutika*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2013, hal. 368.)

beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.²

Melalui pendidikan seseorang dapat lebih mengoptimalkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Adanya pendidikan agar dapat meningkatkan kualitas kehidupan manusia, baik selaku makhluk individual ataupun sosial dalam lingkungan masyarakat. Seseorang tidak hanya diajarkan bagaimana cara meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga diajarkan tentang nilai-nilai kehidupan. Karena pendidikan merupakan proses pengembangan serta penyempurnaan secara teratur dari semua potensi moral, intelektual dan jasmaniah manusia.³ Oleh sebab itu, pendidikan harus terselenggara dengan sebaik mungkin sehingga hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.

Terciptanya pendidikan yang berkualitas tentu tidak terlepas dari kesiapan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan tersebut. Guru adalah sosok dengan peran yang sangat strategis dalam proses pendidikan. Kehadiran guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian mutu pendidikan. Guru berperan langsung dalam mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik serta merupakan figur yang paling banyak berinteraksi dengan peserta didik selama di sekolah.

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 dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.⁴

Guru mempunyai tugas utama yaitu membimbing, mengajar, mendidik dan melatih peserta didik agar setiap peserta didik mampu

² Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB II Pasal 3.

³ Muhandis Azzuhri, "Pendidikan Berkualitas: Upaya Menuju Perwujudan *Civil Society*," dalam *Jurnal Forum Tarbiyah*, Nol. 7 No. 2 Tahun 2009, hal. 144.

⁴ Eliterius Sennen, "Pengembangan Mutu Diri Guru," dalam *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017, hal. 103.

mengembangkan potensi dirinya secara optimal,⁵ sehingga mampu menjadi pribadi yang berkualitas, baik dari sisi intelektual ataupun dari sisi budi pekertinya. Disamping itu, guru juga merupakan tokoh atau sosok yang dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya, seperti bagaimana cara guru bersikap, bertindak dan bagaimana guru berbicara, tentu akan memberikan dampak kepada peserta didik.

Dengan demikian, guru mempunyai andil yang cukup besar terhadap perkembangan peserta didik dan keberhasilan proses pembelajaran. Keberhasilan proses pembelajaran akan membawa kepada tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan. Sebagai seorang agen pendidikan, guru harus mempunyai kualitas yang baik dan mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Guru yang berkualitas yaitu guru yang sesuai dengan standar kependidikan, menguasai bidang pendidikan yang diampu, serta mampu melaksanakan pembelajaran dengan penuh penghayatan dan sesuai ketentuan.⁶

Guru berkualitas juga dikatakan sebagai guru yang mempunyai karakteristik mengembangkan sumber belajar, mengembangkan media belajar, memanfaatkan media belajar, memanfaatkan potensi yang ada disekitarnya sebagai sumber belajar, mengelola kelas dengan baik, menciptakan kelas yang interaktif, mempunyai strategi, motivasi, membimbing peserta didik untuk berkarya, aktif, produktif serta membangun komunikasi dan kolaborasi antar teman sejawat.⁷ Hal ini memberikan penekanan bahwa guru yang berkualitas ialah guru yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik serta memiliki prestasi kerja yang baik.

Berbicara tentang kinerja guru, tentu ada ukuran-ukuran tertentu sehingga seorang guru dapat dikatakan baik atau tidak berdasarkan ukuran tersebut. Misalnya, ukuran kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana tanggung jawab seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, baik dalam proses pembelajaran maupun tugas keguruan yang lainnya. Kinerja guru mempunyai kontribusi cukup besar bagi tercapainya tujuan pembelajaran. Semakin baik kinerja yang dimiliki guru, maka tingkat keberhasilan pembelajaran yang diperoleh akan semakin tinggi.

⁵ Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru berbasis MGMP: Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, Cetakan 1, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 1.

⁶ Rogantina Meri Andri, "Kualifikasi Guru yang Berkualitas dan Peranan Teknologi Pendidikan dalam Mengatasi Rendahnya Kualitas Guru," dalam *Jurnal Dunia Ilmu*, Vol. 2 No. 4 Tahun 2016, hal. 131.

⁷ Warih Jatirahayu, "Guru Berkualitas Kunci Mutu Pendidikan, dalam *Jurnal Ilmiah Guru: COPE*," No. 2 Tahun 2013.

Pada dasarnya, kinerja guru merupakan unjuk kerja yang ditampilkan seorang guru ketika menunaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Seyogyanya, seorang guru mempunyai kinerja yang baik guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat ditampilkan dalam bentuk komitmen guru ketika menjalankan tugas, penguasaan materi pelajaran, bertanggung jawab terhadap hasil belajar peserta didik, mampu berfikir sistematis tentang pekerjaannya dan mampu menjalin hubungan baik dengan semua unsur sekolah.⁸

Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja seorang guru, maka perlu adanya penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru dirancang guna mengidentifikasi kemampuan guru pada saat menjalankan tugas-tugasnya, yang ditunjukkan dalam bentuk penampilan kerja. Secara umum, pengukuran atau penilaian kinerja guru mempunyai dua manfaat. *Pertama*, untuk mengukur sejauh mana usaha guru dalam menggunakan segala kemampuan yang dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran ataupun tugas-tugas lainnya. *Kedua*, untuk menghitung angka kredit yang didapatkan guru atas hasil kerjanya, baik ketika melaksanakan pembelajaran maupun tugas yang lainnya.⁹

Lebih lanjut menurut Supardi sebagaimana dalam Mahmud, mengemukakan bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dalam beberapa dimensi, seperti kecakapan dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, kecakapan melangsungkan kegiatan pembelajaran, kecakapan membangun komunikasi antar individu, kecakapan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran, melaksanakan program pengayaan serta kecakapan dalam melaksanakan program evaluasi pembelajaran.¹⁰

Permasalahan tentang kinerja guru seringkali menjadi sorotan dan menjadi topik pembahasan oleh berbagai pihak. Hal tersebut seiring dengan realita kinerja guru yang terjadi selama ini, dimana sebagian besar guru kerjanya belum sesuai harapan, bahkan terkesan hanya sekedar menggugurkan kewajiban. Sebagaimana menurut Suyanto dalam Akhwan, yang menyatakan bahwa guru cenderung hanya memenuhi target minimal dari seluruh capaian yang diharapkan dalam proses

⁸ Srinalia, "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar," dalam *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2015, hal. 195-196.

⁹ Bajarudin, "Pentingnya Penilaian Kinerja Guru Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru," dalam <https://spiritriau.com/Opini/Pentingnya-Penilaian-Kinerja-Guru-Sebagai-Upaya-Peningkatan-Profesionalisme-Guru>, diakses pada 26 Agustus 2020.

¹⁰ Hilal Mahmud, "Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo," dalam *Jurnal Islamic Education Management*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hal. 3-4.

pembelajaran.¹¹ Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah atau belum sesuai harapan.

Kinerja guru berkontribusi besar terhadap tinggi rendahnya pencapaian hasil belajar peserta didik. Diantara faktor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap hal tersebut yaitu keterampilan guru dalam menyusun rencana dan persiapan pembelajaran, kemampuan tentang materi, metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas, keterampilan mengelola kelas dan keterampilan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran kepada peserta didik.¹²

Pernyataan di atas juga senada dengan penelitian yang dilakukan Asmawati, dimana hasilnya menyatakan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh cukup besar bagi peningkatan hasil belajar peserta didik. Artinya, semakin besar upaya guru merencanakan, melaksanakan serta melakukan evaluasi pembelajaran, maka pencapaian hasil belajar peserta didik akan semakin tinggi.¹³ Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kinerja guru maka akan semakin kecil pencapaian hasil belajar peserta didik.

Seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa guru menjadi faktor yang begitu penting pada suatu lembaga pendidikan, maka kinerja guru harus terus ditingkatkan secara merata dan berkesinambungan. Hal ini sebagai upaya dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru agar menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja guru tidak semata-mata hanya dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru melalui pelatihan, tetapi juga perlu memperhatikan aspek-aspek lainnya, seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, bimbingan, arahan, adanya insentif dan lingkungan kerja yang nyaman yang memungkinkan guru menjadi lebih bersemangat atau lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Perhatian terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja guru menjadi sebuah keharusan karena banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru. Adapun salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru yaitu kompetensi atau keterampilan yang dimiliki guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Sukamto dan Pardjono, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan

¹¹ Muzhoffar Akhwan, "Standar Guru Berkualitas," dalam *Jurnal JPI FIAI Jurusan Tarbiyah*, Vol. 8 No. 8 Tahun 2005, hal. 3-12.

¹² Ade Mulyani, "Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran pada SMK Sekabupaten Purwakarta," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2012, hal. 86.

¹³ Asmawati, "Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu," dalam *Jurnal Pendidikan Matematika*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017, hal. 44-60.

bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja guru.¹⁴ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal maka seorang guru perlu mempunyai keterampilan yang memadai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Suatu kompetensi dapat dibuktikan melalui pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam menggunakan, memanfaatkan atau mengembangkan aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang terbaik.¹⁵ Seorang guru sudah seharusnya memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan standar keguruan, sehingga setiap guru dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik serta penuh tanggung jawab.

Namun pada kenyataannya, masih banyak guru yang belum memenuhi persyaratan atau belum sesuai dengan standar. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia belum sesuai dengan yang diharapkan, sebagaimana hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang nilainya masih memperhatikan. Berdasarkan hasil uji tersebut, secara nasional pencapaian nilai rata-rata kompetensi guru hanya 53,02 atau masih di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan yakni sebesar 55,0.¹⁶

Selanjutnya dalam sumber lain disebutkan bahwa pendidikan di Indonesia terbilang masih rendah. Hal ini berdasarkan riset yang dilakukan oleh *Programme for International Students Assessment* (PISA) pada tahun 2018 yang diikuti oleh 79 negara, dimana riset tersebut dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu kategori membaca, matematika dan sains. Dalam rilisnya, posisi Indonesia belum beranjak dari urutan terendah yaitu dengan nilai membaca hanya 371, matematika 379 dan sains 396. Nilai tersebut belum mencapai standar jika dibandingkan dengan nilai rata-rata secara Internasional, yaitu sebesar 487 untuk membaca, 489 untuk matematika dan 489 untuk sains.¹⁷

Masih berdasarkan studi yang dilakukan oleh PISA, dijelaskan pula bahwa faktor guru berpengaruh besar terhadap pencapaian hasil

¹⁴ Yohanes Sukamto dan Pardjono, "Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman," dalam *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2016.

¹⁵ Raden Roro Suci Nurdianti, "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Bandung," dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18 No. 2 Tahun 2017, hal. 178.

¹⁶ Itjen Kemendikbud, "Mutu Guru harus terus ditingkatkan," dalam <https://itjen.kemdikbud.go.id/public/post/detail/mutu-guru-harus-terus-ditingkatkan>, diakses pada 27 Agustus 2020.

¹⁷ Mikael Dewabrata, "Hasil PISA 2018 Resmi diumumkan, Indonesia Alami Penurunan Skor di Setiap Bidang," dalam <https://www.zenius.net/blog/pisa-2018-2019-standar-internasional>, diakses pada 27 Agustus 2020.

belajar peserta didik. Setidaknya ada lima faktor yang dianggap menghambat pencapaian hasil belajar peserta didik. Adapun kelima faktor tersebut yaitu, *pertama* kurangnya pemahaman guru tentang kebutuhan belajar peserta didik, *kedua* masih banyak guru yang mangkir atau tidak hadir, *ketiga* guru enggan mengikuti perubahan, *keempat* persiapan pembelajaran yang dibuat guru belum sesuai ketentuan, dan *kelima* kegiatan pembelajaran yang guru laksanakan kurang fleksibel.¹⁸

Jika kita berkaca pada hasil riset di atas, maka ada indikasi bahwa begitu banyak pekerjaan rumah yang harus segera dituntaskan agar kualitas pendidikan kita bisa semakin meningkat. Hasil studi di atas juga perlu ditindaklanjuti dengan perubahan-perubahan yang nyata, seperti dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru, meningkatkan kualitas kinerja guru atau dengan menjalankan berbagai program pendidikan yang sistematis dan menyeluruh. Dengan adanya perubahan-perubahan tersebut diharapkan kualitas dan kinerja guru menjadi semakin baik.

Adapun kinerja guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan menurut hemat penulis masih ada yang kurang optimal, sehingga perlu dilakukan perbaikan. Hal tersebut terlihat dari beberapa persoalan yang berkaitan dan dimungkinkan dipengaruhi oleh kinerja guru, seperti banyaknya peserta didik yang merasa kesulitan memahami materi pelajaran yang disampaikan oleh guru terutama saat pembelajaran secara online, rendahnya pencapaian hasil belajar peserta didik, masih ada guru yang jarang membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, serta ada beberapa peraturan yang kurang dipatuhi oleh guru salah satunya yaitu selama pembelajaran online guru diharuskan tetap datang ke sekolah (secara bergantian sesuai jadwal), namun masih ada guru yang jarang datang bahkan ada juga yang belum pernah datang ke sekolah selama masa pembelajaran online.¹⁹

Permasalahan lain yang dimungkinkan berkaitan atau dipengaruhi oleh kinerja guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan yaitu rendahnya pencapaian hasil ujian nasional peserta didik. Berdasarkan hasil ujian nasional tahun 2019 untuk sekolah swasta pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) se Tangerang Selatan, SMP Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan menempati urutan ke 100

¹⁸ Shintia Revina, "Skor PISA Melorot, Dispartis dan Mutu Guru Penyebab Utama," dalam <https://edukasi.kompas.com/read/2019/12/07/13524501/skor-pisa-melorot-disparitas-dan-mutu-guru-penyebab-utama>, diakses pada 27 Agustus 2020.

¹⁹ Informasi tersebut berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Sekolah SMP Islam Ruhama dan Staff Tata Usaha SMK Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan, pada hari Selasa tanggal 24 November 2020.

(seratus) dengan nilai rata-rata sebesar 51,19 dari jumlah peserta ujian nasional sebanyak 118 orang.²⁰

Permasalahan tentang kualitas guru tidak dapat dipisahkan dari tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki seorang guru, yang selanjutnya berdampak atau berpengaruh terhadap kinerjanya. Seiring dengan *era globalisasi*,²¹ dimana teknologi sangat cepat berkembang dan menciptakan perubahan-perubahan dalam segala aktivitas manusia. Tidak terkecuali pada dunia pendidikan yang turut serta mengalami banyak perubahan, seperti perubahan dalam sistem pembelajaran, perubahan peran antara guru dengan peserta didik,²² semakin mudahnya akses informasi atau sumber pengetahuan yang tidak terbatas oleh tempat dan waktu serta perubahan-perubahan lainnya. Hal tersebut menjadikan guru secara tidak langsung dipaksa untuk mampu mengikuti perkembangan yang ada.

Selain itu, rendahnya keterampilan guru dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi dapat menghambat perkembangan sekolah. Sebagaimana pendapat yang disampaikan oleh Munir dalam bukunya, teknologi informasi dan komunikasi memberikan kontribusi terhadap percepatan pemerataan belajar dan peningkatan kualitas pendidikan dengan tersedianya sumber informasi yang begitu banyak serta mudah

²⁰ Badrun, "Daftar Peringkat Lengkap SMP-Mts Terbaik Kota Tangerang Selatan Tahun 2019," dalam <https://blog.kartunmania.com/2019/07/daftar-peringkat-lengkap-smp-mts-terbaik-kota-tangerang-selatan-2019>, diakses pada 27 Agustus 2020.

²¹ Pengertian globalisasi secara komprehensif yaitu suatu himpunan dari proses pengaliran global dari berbagai macam objek yang melibatkan setiap bidang aktivitas manusia baik dalam bentuk fisik, non fisik, informasi, gagasan, institusi maupun sistem. Himpunan proses pengaliran tersebut dengan berbagai kegiatan manusia saling berkaitan, saling bergantung dan bersifat sangat kompleks. (Lihat Osman dalam Osman, B, "Pengaruh Globalisasi terhadap Peradaban," dalam *Jurnal Peradaban*, 1. ISSN 1985-6296, Tahun 2008, hal. 75-98). Sederhananya, era globalisasi dapat dimaknai sebagai masa dimana kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan transformasi yang mendorong kehidupan manusia menjadi tidak terbatas, seperti semakin mudahnya akses informasi keseluruh dunia tanpa perlu mendatangi secara langsung. Dengan adanya kemudahan akses informasi tersebut, kita dapat mengetahui informasi atau kejadian disuatu negara hanya melalui teknologi.

²² Perubahan peran antara guru dan peserta didik dapat difahami bahwa fenomena pendidikan pada saat ini telah banyak mengalami perubahan. Diantara perubahan-perubahan tersebut misalnya ketika mencari informasi atau hal-hal yang berhubungan dengan materi pelajaran dapat dilakukan secara langsung oleh peserta didik dengan memanfaatkan teknologi, tugas guru hanya memberi arahan dan bimbingan. Contoh lain dalam proses pembelajaran, dimasa lalu ketika guru mengajar hanya menggunakan buku ajar, menulis dipapan tulis atau mengajar dengan metode ceramah, sementara pada saat ini dalam proses pembelajaran guru dapat memanfaatkan berbagai media, khususnya yang berkaitan dengan teknologi. Perubahan peran antara guru dan peserta didik artinya guru tidak lagi menjadi sumber utama ilmu pengetahuan dalam proses pembelajaran, tetapi pengetahuan tersebut dapat diperoleh secara langsung oleh peserta didik dari berbagai sumber.

didapatkan, dimana hal tersebut sulit jika dilakukan dengan cara-cara konvensional. Di sisi lain, fungsi teknologi informasi dan komunikasi juga berhubungan dengan kegunaan dan efektivitas, seperti memudahkan pekerjaan, menambah produktivitas dan meningkatkan kinerja.²³

Berkaitan dengan permasalahan-permasalahan guru khususnya dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi, menurut survei yang dilakukan oleh Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan (Pustekkom), sebanyak 60 persen dari total guru di Indonesia masih gagap teknologi atau belum siap dengan kemajuan zaman, sedangkan 40 persen sisanya sudah melek teknologi. Adapun yang menjadi penyebab permasalahan di atas secara garis besar dikarenakan tiga faktor, *pertama* sebanyak 30 persen guru di Indonesia usianya sudah lebih dari 45 tahun, *kedua* minimnya konten teknologi pendidikan, dan *ketiga* kurangnya fasilitas atau infrastruktur yang memadai terutama di daerah-daerah tertentu.²⁴

Para guru sebaiknya terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, terutama dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan perkembangan zaman. Hal ini bertujuan agar guru tidak gagap teknologi dan semakin siap dengan berbagai perubahan di masa mendatang. Selain itu, dengan adanya kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi diharapkan bisa membantu memudahkan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti dalam membuat perencanaan pembelajaran, mencari sumber informasi yang berkaitan dengan pembelajaran, membuat media pembelajaran atau menyelesaikan tugas administrasi yang lainnya.

Perlu adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan guru yang tidak hanya pada bidang teknologi informasi dan komunikasi, tetapi meliputi seluruh aspek yang berhubungan dengan tugas-tugas guru, mengingat tugas guru yang begitu banyak. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, bahwa tugas pokok guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Disamping tugas pokok di atas, guru juga harus disibukkan dengan tugas tambahan lain seperti pembinaan ekstrakurikuler, merangkap sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, atau tugas-tugas administratif lainnya.²⁵ Jika

²³ Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 42.

²⁴ Didi G Sanusi, "Hasil Survei Pustekkom 60 Persen Guru di Indonesia Gagap Teknologi Informasi," dalam <https://jejakrekam.com/2019/03/19/hasil-survei-pustekkom-60-persen-guru-di-indonesia-gagap-teknologi-informasi>, diakses pada 06 Oktober 2020.

²⁵ Waras Kamdi, "Kinerja Guru SMK: Analisis Beban Kerja dan Karakteristik Pembelajaran," dalam *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 37, No. 1 Tahun 2014.

tugas-tugas tersebut tidak didukung atau dibarengi dengan kemampuan yang memadai tentu dapat menjadi beban berat bagi guru serta akan berdampak terhadap kinerjanya.

Selanjutnya, aspek lain yang juga penting dalam rangka meningkatkan kinerja yaitu adanya kesadaran terhadap nilai-nilai dasar yang dijadikan sebagai keyakinan, landasan, sifat, kebiasaan, kekuatan serta motivasi dalam bekerja, atau yang disebut dengan budaya kerja. Penerapan budaya kerja dalam organisasi merupakan aspek yang sangat penting. Hal ini dikarenakan budaya kerja mempunyai dampak positif dalam mencapai perubahan berkelanjutan di tempat kerja, termasuk untuk meningkatkan produktivitas kerja.²⁶ Suatu pekerjaan dapat dikatakan berkualitas jika di dalam organisasi yang bersangkutan mempunyai budaya kerja yang baik. Budaya kerja juga merupakan pandangan utama atau suatu filosofi dalam pekerjaan sehingga hal tersebut dapat memberikan semangat kerja kepada para anggota organisasi ataupun kepada setiap orang yang ada didalamnya.²⁷

Makna nilai dalam budaya kerja mencakup beberapa aspek yang berkaitan dengan hasil kerja, dimana makna nilai tersebut setidaknya terbagi atas empat aspek. *Pertama* disiplin, yakni perilaku yang senantiasa berpijak kepada peraturan dan norma yang berlaku baik di dalam maupun di luar organisasi, contoh aplikasi dari disiplin seperti mematuhi peraturan atau tepat waktu. *Kedua* transparansi, yakni kesediaan saling bertukar informasi yang benar antar teman sejawat demi kepentingan dan tercapainya tujuan organisasi. *Ketiga* adanya penghargaan, yakni sikap yang menunjukkan apresiasi baik kepada pribadi atau hasil kerjanya. *Keempat* kerjasama, yaitu kesediaan memberi dan menerima kontribusi antar teman sejawat dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²⁸

Melaksanakan budaya kerja dapat dikatakan sebagai suatu proses mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia agar menghasilkan efektivitas dan kinerja yang optimal. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran dan manfaat yang banyak jika dilaksanakan dengan baik. Budaya kerja dalam suatu lembaga pendidikan akan tercermin diantaranya dari aktivitas guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dimana budaya kerja tersebut selanjutnya akan ditampilkan dalam

²⁶ Rienly Gijoh, "Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4 Tahun 2013, hal. 1967.

²⁷ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003, hal. 200.

²⁸ Suwanto, "Budaya Kerja Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan," dalam *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2018, hal. 238-239.

bentuk tanggung jawab, seperti disiplin waktu, taat terhadap peraturan, saling menghargai, membangun hubungan yang baik serta bekerjasama dengan sesama guru sehingga dapat tercipta produktivitas dan kreativitas untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti yang diuraikan di atas, penulis terdorong untuk menggali lebih dalam dengan cara mengadakan penelitian guna mengetahui pengaruh kemampuan teknologi informasi dan komunikasi yang dimiliki oleh guru serta budaya kerja yang ada terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengambil judul penelitian yaitu **Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru mempunyai peran yang besar dalam menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, namun sampai dengan saat ini masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi atau masih di bawah standar.
2. Kinerja guru yang rendah dapat menjadi penyebab rendahnya pencapaian hasil belajar peserta didik. Diantara faktor yang cukup berpengaruh bagi pencapaian hasil belajar peserta didik seperti kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, penguasaan materi, penggunaan metode, strategi dan media pembelajaran.
3. Masih banyak guru yang kinerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan, bahkan terkesan hanya sekedar menggugurkan kewajiban dimana pencapaian kinerja guru cenderung hanya memenuhi target minimal dari seluruh capaian yang ditentukan.
4. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, peningkatan kinerja guru tidak semata-mata hanya dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru, tetapi juga perlu ada perhatian terhadap aspek-aspek lain yang memungkinkan menjadikan guru lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja.
5. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu cepat memberikan banyak perubahan terhadap penyelenggaraan pendidikan, seperti perubahan sistem pembelajaran, semakin mudahnya akses informasi atau sumber pengetahuan dan yang lainnya. Namun disisi lain, kemampuan guru dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi terbilang masih rendah.

6. Rendahnya kemampuan guru dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi tidak hanya dapat berdampak pada pencapaian kinerja guru, namun juga dapat menyebabkan sekolah tersebut menjadi sulit untuk berkembang atau sulit beradaptasi dengan perkembangan yang ada.
7. Kemampuan guru di bidang teknologi informasi dan komunikasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya seperti faktor umur, kurangnya kemauan untuk belajar, kurangnya fasilitas atau infrastruktur yang memadai, dan sebagainya.
8. Selain itu, rendahnya kesadaran guru tentang budaya kerja pada saat bekerja akan memberikan pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dicapai oleh guru. Hal ini dikarenakan pada budaya kerja terdapat aspek-aspek positif yang berkaitan erat dengan hasil kerja.
9. Rendahnya kesadaran guru tentang budaya kerja dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain seperti bagaimana cara guru menghargai waktu, tanggung jawab guru terhadap pekerjaan atau bagaimana sikap guru terhadap peraturan yang ada.

C. Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar penelitian ini menjadi lebih fokus pada masalah yang akan diteliti, serta mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka perlu adanya pembatasan masalah dan perumusan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya pada kinerja guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan yang dimungkinkan dipengaruhi oleh kemampuan TIK guru dan budaya kerjanya.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini yang berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah sebagaimana dijelaskan di atas adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Kemampuan TIK Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.
2. Mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.
3. Mengetahui pengaruh Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan kemampuan TIK guru, budaya kerja dan kinerja guru.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan wawasan ilmu pengetahuan, dapat berkontribusi atau sebagai bahan kajian dalam rangka peningkatan manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan kemampuan TIK guru, budaya kerja dan kinerja guru.
 - c. Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya pada kajian yang sama namun dengan cakupan yang lebih luas serta lebih mendalam.
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk kepala sekolah, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk memberikan pelatihan TIK kepada guru dan memberikan dorongan tentang pentingnya budaya kerja.
 - b. Untuk para guru, penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai acuan atau tolok ukur untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khususnya di bidang TIK serta meningkatkan kesadaran tentang pentingnya budaya kerja.
 - c. Untuk masyarakat atau pembaca secara umum, penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh kemampuan TIK guru dan budaya kerja terhadap kinerja guru.

- d. Untuk para akademisi, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan rujukan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan kemampuan TIK guru, budaya kerja dan kinerja guru.
- e. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pengalaman terutama tentang kemampuan TIK guru dan budaya kerja yang pengaruhnya terhadap kinerja guru.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **BAB I : Pendahuluan**
Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
2. **BAB II : Kajian Pustaka dan Tinjauan Teori**
Bagian ini membahas tentang kajian pustaka dan tinjauan teori yang meliputi pembahasan tentang kinerja guru, kemampuan teknologi informasi dan komunikasi guru, budaya kerja, penelitian terdahulu yang relevan, asumsi, paradigma, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.
3. **BAB III : Metodologi Penelitian**
Bagian ini membahas tentang metodologi penelitian, yang meliputi tentang populasi, sampel, sifat data, variabel penelitian, skala pengukuran, instrumen data penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, hipotesis statistik, tempat dan jadwal penelitian.
4. **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**
Bagian ini membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan, yang meliputi gambaran umum Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan, analisis butir, deskripsi data, pengujian persyaratan data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.
5. **BAB V : Penutup**
Bagian ini membahas tentang kesimpulan hasil penelitian yang merupakan jawaban dari perumusan masalah, serta disajikan juga implikasi hasil penelitian dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Sebelum membahas tentang kinerja guru, ada baiknya terlebih dahulu mengetahui pengertian tentang kinerja. Kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi dianggap sebagai jawaban keberhasilan atas tujuan yang sudah ditetapkan. Terdapat berbagai definisi tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya seperti Mangkunegara sebagaimana dalam Rismawati Mattalata, yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang didapatkan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Menurut Wirawan dalam Abdullah, kata kinerja merupakan kependekan dari *kinetika energi kerja* atau dalam padanan bahasa Inggris disebut dengan *fermormance*. Kinerja atau *fermormance* ialah *output* (keluaran) yang diperoleh dari berbagai kegiatan dan indikator² suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Adapun

¹ Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018, hal. 1.

² Secara umum, indikator merupakan karakteristik tertentu dari suatu konsep yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur. Indikator juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan, dimana hal tersebut dapat memberikan kemudahan

Wibowo, mengartikan kinerja atau *performance* sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Kinerja tidak hanya dilihat dari sekedar pencapaian kerja, namun juga meliputi bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.³

Istilah kinerja sering disebut juga dengan *performance*, yang pada umumnya merupakan batasan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Fauzi, bahwa *performance* atau kinerja ialah hasil pekerjaan yang didapatkan oleh seseorang atau kelompok pada suatu organisasi, berdasarkan wewenang serta tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴

Sementara menurut Guion dalam Ratnasari, mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja mempunyai dua hal. *Pertama* secara kuantitas, yaitu yang mengacu kepada hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan, misalnya jumlah barang yang dihasilkan oleh individu dalam waktu perjam. *Kedua*, secara kualitas, yaitu yang mengacu kepada derajat atau mutu seseorang melakukan pekerjaannya.⁵ Kinerja berkaitan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan, cara bekerja, situasi kerja, kerjasama dengan pemimpin, dan kerja sama dengan pegawai yang lainnya. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai pencapaian kerja seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau standar yang ditentukan.⁶

Kinerja merupakan istilah lain dari prestasi kerja atau *performance*, yang secara sederhananya adalah penampilan kerja seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Kinerja memiliki pengertian yang banyak, dan beragam, tergantung dari sudut pandang yang mendefinisikan.⁷ Kinerja juga dikatakan sebagai

bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu sehingga tujuan dari pekerjaan tersebut dapat tercapai. (Lihat Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2018, hal. 11).

³ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015, hal. 3.

⁴ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat NA., *Manajemen Kinerja*, Surabaya: Airlangga Universiti Press, 2020, hal. 1.

⁵ Sri Lenggeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media, 2019, hal. 1.

⁶ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media, 2019, hal. 48.

⁷ Imam Mohtar, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, hal. 54.

suatu pencapaian, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan dalam menggunakan alat-alat pekerjaan.⁸

Cascio dan Aguinis dalam Fattah, mengatakan kinerja pegawai sebagai *as observable things people do that are relevant for the goals of the organization* (sebagai orang yang bisa diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi). Kinerja juga dapat diartikan sebagai catatan tentang hasil yang didapatkan seorang pegawai dari fungsi suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.⁹ Sementara menurut Rivai sebagaimana dalam Sulaksono, memaknai kinerja sebagai hasil atau pencapaian seseorang secara keseluruhan selama waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil pekerjaan, target, maupun kriteria pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.¹⁰

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Samsudin dalam Pianda, kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian yang didapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, dengan memanfaatkan segala kemampuan serta batasan-batasan yang ditentukan dalam mencapai suatu tujuan tersebut. Dengan kata lain, kinerja dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai seseorang dengan segenap kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan ketentuan tertentu yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dalam pendapat lain dikatakan bahwa suatu hasil pekerjaan yang akan dicapai seseorang ditentukan oleh sejauh mana usahanya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.¹¹ Pendapat ini diperkuat oleh Al-Qur'an seperti yang tercantum dalam Surat an-Najm/53:39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٦١﴾

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh balasan selain dari apa yang telah diusahakannya.

Dalam tafsir Ibnu Katsir, ayat ini memberikan gambaran bahwa seseorang akan mendapatkan balasan atas apa yang telah

⁸ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, "Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring," dalam kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja, diakses Tanggal 12 Juni 2020.

⁹ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*, Yogyakarta: Penerbit Elmatara, 2017, hal. 9.

¹⁰ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, hal. 107.

¹¹ Suwanto, *Budaya Kerja Guru*, Lampung: Gre Publishing, 2019, hal. 14.

diusahakannya. Demikian pula seseorang tidak akan memperoleh pahala melainkan dari apa yang telah diusahakannya sendiri atau sebagaimana dosa orang lain tidak akan dibebankan kepadanya.¹² Jika dikaitkan dengan kinerja, maka suatu hasil pekerjaan yang baik tidak akan diraih dengan mudah, tetapi harus dengan usaha yang sungguh-sungguh, kerja keras, dan diiringi dengan keyakinan yang tinggi.¹³

Dari ayat di atas, bisa kita pahami bahwa apa yang telah kita usahakan maka itulah yang akan kita dapatkan. Hal tersebut tidak hanya dalam urusan pekerjaan tetapi dalam hal apapun, seperti dalam hal beribadah, belajar, menuntut ilmu, dan yang lainnya. Sehingga ada istilah *usaha tidak akan mengkhianati hasil*, artinya ketika kita sudah berusaha dengan sekuat tenaga dan segenap kemampuan yang kita miliki, maka hasil yang diperoleh akan sebanding dengan usaha yang telah kita lakukan, meskipun dalam pelaksanaannya akan mengalami berbagai hambatan.

Selain itu, melakukan suatu pekerjaan atau kebaikan dengan penuh kesungguhan dan kerja keras merupakan hal yang dianjurkan dalam Al-Qur'an, seperti yang tercantum pada Surat al-Insyirah/94:7-8 sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ^٧ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ^٨

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Jika seseorang telah selesai mengurus atau melaksanakan suatu kebaikan dan akan melaksanakan kebaikan yang lainnya, maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, hati yang tulus serta dengan niat karena Allah. Kata *fannṣab* sebagaimana ayat di atas bermakna “*dan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh*”.¹⁴ Meskipun ayat di atas tidak secara eksplisit membahas tentang kinerja, namun penekanan ayat di atas dapat penulis pahami bahwa

¹² Abdullah bin Muhammad bin Abdurahman, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*, Cetakan Pertama, Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2004, hal. 590.

¹³ Suwanto, *Budaya Kerja Guru*, ... hal. 15.

¹⁴ Abdullah bin Muhammad bin Abdurahman, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 8*, ... hal. 499.

setiap pekerjaan atau hal apapun yang bernilai kebaikan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh.

Kinerja juga diartikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan aspek perilaku seseorang pada saat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan atau wewenang yang telah ditentukan. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai sebuah hasil, melainkan berhubungan dengan kemandirian, disiplin, konsistensi terhadap nilai-nilai yang ada dalam organisasi, berkomunikasi dengan baik, dan pemahaman terhadap isu-isu yang berkaitan dengan tanggung jawabnya.¹⁵

Lebih lanjut, Maier dalam Fauzi memberikan batasan tentang pengertian kinerja atau prestasi kerja. Dimana kinerja atau prestasi kerja merupakan kesuksesan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sementara menurut Lawler dan Poter, mendefinisikan kinerja sebagai *succesfull role achiievement* yang didapat oleh seseorang dari pekerjaan-pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja bisa dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar dan ketentuan yang berlaku atas pekerjaan tersebut.¹⁶

Kinerja merupakan perpaduan dari kemampuan, kesempatan serta usaha yang dicapai oleh seseorang dari suatu hasil kerja. Kinerja juga dikatakan sebagai sejauh mana seseorang memerankan bagiannya dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai suatu konsep yang didalamnya meliputi tiga aspek, yaitu kemampuan, sikap, dan prestasi.¹⁷ Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dimana sebuah hasil (*output*) dari sebuah proses tertentu yang dijalankan oleh individu maupun kelompok terhadap sumber-sumber yang ada dengan tujuan guna tercapainya tujuan-tujuan organisasi sesuai dengan yang ditetapkan.¹⁸

Dengan demikian, berdasarkan pendapat para ahli di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan

¹⁵ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*,... hal. 10.

¹⁶ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat NA., *Manajemen Kinerja*,... hal. 4.

¹⁷ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Malang: UB Press, 2016, hal. 167.

¹⁸ Darmanto, dkk., *Bauran Orientasi Strategi dan Kinerja Organisasi: Penerapan Variabel Anteseden, Moderasi dan Mediasi dalam Penelitian Ilmiah*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, hal. 71.

yang dicapai, tetapi mencakup bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan.

b. Pengertian Guru

Secara etimologis, kata guru sering disebut juga dengan pendidik, yang merupakan padanan dari bahasa Inggris yaitu kata *teacher*. Guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah atau lembaga pendidikan. Sementara dalam bahasa Arab, istilah guru memiliki beberapa kata seperti *mudarris*, *mu'allim*, *murabbi* dan *mu'addib*.¹⁹ Meskipun mempunyai makna yang sama, namun masing-masing kata tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Adapun secara terminologis, dalam arti yang luas pengertian guru yaitu semua tenaga kependidikan yang menyelenggarakan atau mempunyai tugas-tugas pembelajaran dikelas, termasuk praktek dan seni vokasional.²⁰

Adapun makna secara umum, guru ialah orang yang mengajari orang lain baik secara individu maupun kelompok, pada suatu lembaga pendidikan formal maupun non formal, termasuk di lingkungan keluarga. Sementara secara normatif, guru merupakan seseorang yang bekerja di sekolah dengan tugas mengajar, membimbing, melatih dan mengarahkan peserta didik sehingga mempunyai kemampuan dan keterampilan agar dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya serta dapat menjalani kehidupan dengan baik.²¹

Secara substantif, pengertian guru dalam pandangan Islam dipahami sebagai konteks yang memiliki kesifatan, seperti pengajar,

¹⁹ Kata *mudarris* dapat dimaknai bahwa guru harus berupaya mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan, dan melatih keterampilannya sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan mereka. *Mu'allim* dapat diartikan bahwa seorang guru merupakan orang berilmu yang keilmuannya tidak hanya secara teoritik, namun juga memiliki komitmen yang kuat untuk mengajarkan dan mengembangkan ilmunya. *Murabbi*, memiliki makna bahwa seorang guru harus bisa mendidik dan menyipakan peserta didik sehingga sanggup berkreasi, serta mengatur dan menjaga hasil kreativitasnya. Makna *Murabbi* mengisyaratkan bahwa seorang guru ialah orang yang memiliki sifat *Rabbani* yang artinya orang yang bijaksana, bertanggung jawab, memiliki kasih sayang kepada peserta didik serta memiliki pengetahuan tentang *Rabb-Nya*. Adapun *Mu'addib* bermakna bahwa guru merupakan orang yang mempunyai adab sekaligus mempunyai peran atau fungsi untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas dimasa yang akan datang. (Lihat Shilphy A. Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 3-4).

²⁰ Shilphy A. Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 3-6.

²¹ Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru: Menjadi Guru yang Dicintai dan Diteladani oleh Siswa*, Cetakan III, Bandung: Nuansa Cendekia, 2016, hal. 25.

pendidik dan pembimbing pengetahuan termasuk representasi dari sifat-sifat ketuhanan.²² Orang yang memiliki ilmu dan mengajarkannya pada orang lain yang membutuhkan, mempunyai keutamaan yang tinggi dihadapan Allah SWT. Hal tersebut sebagaimana disampaikan Rasulullah dalam haditsnya sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ وَأَهْلَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِينَ حَتَّى الثَّمَلَةَ فِي جُحْرِهَا وَحَتَّى
الْحُوتَ لَيَصَلُّونَ عَلَى مُعَلِّمِ النَّاسِ الْخَيْرِ

Sesungguhnya Allah yang Maha Suci, Malaikat-Nya, penghuni-penghuni langit-Nya dan Bumi-Nya termasuk semut dalam lubangnya dan termasuk ikan di dalam laut akan mendoakan keselamatan bagi orang-orang yang mengajar manusia kepada kebaikan. (HR. Tirmidzi).²³

Jika melihat pendapat di atas, maka makna guru tidak hanya sebatas orang yang mengajar atau mendidik, namun dapat dimaknai sebagai orang yang menyampaikan ilmu pengetahuan, orang yang menyampaikan kebenaran, pembimbing kepada kebaikan, orang yang menyampaikan pesan-pesan tuhan dan orang yang menjadikan seseorang dapat menjadi lebih baik. Selain itu, orang yang memiliki ilmu dan mengajarkannya kepada orang lain yang memerlukan, akan disukai oleh Allah, didoakan para penghuni langit, penghuni bumi termasuk semut dalam lubangnya dan termasuk ikan yang ada dilautan agar memperoleh keselamatan dan kebahagiaan

Selanjutnya, dalam hadits lain dijelaskan tentang keutamaan-keutamaan orang yang mengajarkan ilmu kepada orang lain, seperti dalam hadits sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ شُعْبَةَ حَدَّثَنِي عُمَرُ بْنُ سُلَيْمَانَ مِنْ وَلَدِ عُمَرَ بْنِ
الْحَطَّابِ عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ أَبَانَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ زَيْدِ بْنِ ثَابِتٍ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ

²² Umar, *Pengantar Profesi Keguruan*, Depok: Rajawali Press, 2019, hal. 9.

²³ Abu Isa Muhammad bin Isa bin Saurat, *Al-Jami' as-Shahih wa Huwa Sunan at-Tarmizi*, Juz V, Beirut: Dar al-Kitab al-Ilmiyat, tt, hal. 48.

اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ نَصَرَ اللَّهُ أَمْرًا سَمِعَ مِنَّا حَدِيثًا فَحَفِظَهُ حَتَّى يُبَلِّغَهُ
فَرَبَّ حَامِلٍ فَقِهِ إِلَى مَنْ هُوَ أَفْقَهُ مِنْهُ وَرَبَّ حَامِلٍ فَقِهِ لَيْسَ بِفَقِيهِ

Telah menceritakan kepada kami Musaddad telah menceritakan kepada kami Yahya dari Syu'bah telah menceritakan kepadaku Umar bin Sulaiman dari putra Umar bin Al Khathab, dari Abdurrahman bin Aban dari ayahnya dari Zaid bin Tsabit ia berkata, "Saya mendengar Rasulullah SAW bersabda, "Semoga Allah memindahkan orang yang mendengar hadits dariku lalu menghafal dan menyampaikannya kepada orang lain, berapa banyak orang menyampaikan ilmu kepada orang yang lebih berilmu, dan berapa banyak pembawa ilmu yang tidak berilmu". (HR. Abu Daud).²⁴

Al-Ghazali menukil beberapa hadits Rasulullah tentang keistimewaan seorang guru atau pendidik. Ia berkesimpulan bahwa seorang guru merupakan orang-orang besar yang aktivitasnya lebih baik dari ibadah setahun. Selanjutnya, Al-Ghazali menukil dari perkataan para ulama yang menyatakan bahwa guru merupakan pelita segala zaman. Seandainya di dunia tidak ada pendidik, niscaya manusia seperti binatang, karena pendidikan merupakan upaya mengeluarkan manusia dari sifat kebinatangan ke sifat *insaniyah* dan *ilahiyyah*.²⁵

Guru merupakan suatu profesi dengan tugas menanamkan nilai-nilai kebajikan, membentuk karakter serta kepribadian manusia. Guru ialah sosok mulia yang dipundaknya melekat tugas sangat mulia, seperti memberikan teladan dalam bertutur kata dan tingkah laku, serta menciptakan sebuah generasi yang paripurna. Artinya, tugas seorang guru dalam menciptakan generasi yang mempunyai sifat-sifat mulia merupakan suatu pekerjaan yang selalu berproses dan tidak berkesudahan.²⁶

Selanjutnya, dalam konteks pendidikan Islam tugas seorang guru tidak hanya sebatas mendidik atau mengajarkan ilmu-ilmu keagamaan, namun lebih daripada itu. Guru adalah sosok

²⁴ Abū Dā'ūd Sulaymān ibn al-Ash'ath ibn Ishāq, *Sunan Abu Daud*, dalam Baitul Afkar Ad Dauliah, Ensiklopedi Hadits-Kitab 9 Imam, Lidwa Pusaka, Hadits No. 3660.

²⁵ Abu Hamid Muhammad al-Ghazali, *Ihya Ulum al-Din*, terj. Ismail Ya'qub, Semarang: Faizan, 1979, hal. 65-70.

²⁶ Hamka Abdul Aziz, *Karakter Guru Profesional: Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan*, Jakarta: Al-Mawardi Prima, 2016, hal. 20.

pembimbing dan penyuluh yang selalu memberikan peringatan kepada murid-muridnya dalam rangka mendakwahkan *amar ma'ruf nahi munkar* (mengajak kepada kebaikan dan menjauhi keburukan).²⁷

Guru merupakan pendidik profesional²⁸ yang tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dimana tugas utama tersebut dapat efektif apabila seorang guru mempunyai tingkat profesionalitas tertentu yang tercermin dalam kompetensi,²⁹ keahlian dan keterampilan yang memenuhi standar mutu dan norma etik sebagai guru.³⁰

Sedangkan menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik baik dalam satuan pendidikan usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³¹ Dalam pasal selanjutnya, disebutkan juga bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional.³²

²⁷ Arief Hidayat Afendi, *Al-Islam Studi Al-Qur'an: Kajian Tafsir Tarbawi*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 21.

²⁸ Profesional artinya seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan keahlian, kemahiran serta keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma yang telah ditentukan. Dengan kata lain, pekerjaan profesional merupakan pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang mempunyai kemampuan atau keahlian dalam bidang tersebut. Jadi, seorang guru bisa disebut sebagai pendidik profesional jika guru yang bersangkutan mempunyai pengetahuan dan kemampuan khusus dalam bidang pendidikan. (Lihat Wina Sanjaya dan Andi Budimanjaya, *Paradigma Baru Mengajar*, Jakarta: Kencana, 2017, hal. 32).

²⁹ Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kecakapan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan, serta ditunjang dengan sikap kerja sebagaimana tuntutan dalam pekerjaan tersebut. Kompetensi juga disebut sebagai karakteristik seseorang yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. (Lihat Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori dan Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, 2017, hal. 1).

³⁰ Bisri Mustofa Djaelani, *Etika dan Profesi Guru*, Jakarta: Mutu Kreasi Satudelapan, 2010, hal. 1.

³¹ Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan satuan pendidikan dasar dan menengah yakni mulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

³² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 dan Pasal 2 Ayat 1.

Sementara menurut Nawawi dalam Wardan, mengartikan guru sebagai figur yang mempunyai karakteristik tertentu yang bekerja di bidang pendidikan atau pengajaran. Oleh sebab itu, seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar terhadap tingkat pencapaian perkembangan dan kedewasaan peserta didik. Seorang guru dituntut mampu mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi, mengarahkan peserta didik mempunyai karakter yang baik, menumbuhkan kreativitas, memberi motivasi dan aktualisasi diri kepada peserta didik.³³

Selanjutnya dalam pendapat lain dikemukakan bahwa guru adalah sebuah profesi yang membutuhkan dua pendekatan, yaitu pendekatan formal dan pendekatan substansial. Pendekatan formal artinya guru tidak terlepas dari profesinya yang identik dengan peraturan perundang-undangan tentang pendidik dan dalam ranah institusional yaitu lembaga pendidikan atau sekolah. Sementara dalam pendekatan substansial, siapapun dapat disebut sebagai guru selama melakukan proses pendidikan atau pengajaran baik dalam lembaga pendidikan formal atau yang lainnya.³⁴

Guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap peserta didik dalam proses pendidikan yang sedang dilangsungkannya. Keberadaan seorang guru menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu sebagai sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.³⁵ Maka dari itu, seorang guru dengan sejumlah tugas dan tanggung jawabnya tentu membutuhkan kemampuan dan kompetensi yang memadai, sehingga tugas dan tanggung jawab tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Selain itu, tanggung jawab seorang guru merupakan amanat atas dasar pilihannya memangku jabatan tersebut. Suatu amanat harus ditunaikan dengan sebaik-baiknya serta dilandasi dengan penuh tanggung jawab.³⁶ Amanat dalam hal ini yaitu ketika seseorang diberikan, dititipkan atau diperintahkan sesuatu, maka hal tersebut harus mampu ditunaikan dengan penuh kesungguhan serta dilakukan sesuai dengan yang apa yang diamanatkan kepadanya. Kehadiran manusia di bumi ini tidak lain yakni dalam rangka

³³ Khusnul Wardan, *Guru sebagai Profesi*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 10.

³⁴ Mohammad Ahyan Yusuf Sya'bani, *Profesi Keguruan: Menjadi Guru yang Religius dan Bermartabat*, Gresik: Caremedia Communication, 2018, hal. 32.

³⁵ Agustinus Hermino, *Guru dalam Tantangan Globalisasi: Kajian Teoritis dan Praktis dalam Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2018, hal. 8.

³⁶ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017, hal. 26.

mengemban amanat dari Allah yaitu agar memajukan, memakmurkan dan menjaga bumi. Ini merupakan amanat paling berat yang dipikul oleh manusia, dimana tidak ada makhluk lain yang mampu mengembannya.³⁷

Di dalam Al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang amanat, salah satunya seperti yang tercantum dalam Surat al-Anfal/8:27 sebagaimana yang ditafsirkan oleh Quraish Shihab. Adapun ayat tersebut adalah sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Kata (أمانات) *amanat* merupakan bentuk jamak dari kata (أمانة) yang terambil dari kata (أمن) *amina* yang mempunyai arti *merasa aman* dan *percaya*. Siapa saja yang dititipi suatu amanat, maka yang menitipkan tersebut percaya kepadanya serta mempunyai rasa aman bahwa apa yang dititipkannya dijaga atau dipelihara dengan baik oleh yang mendapat amanat.³⁸ Ketika seseorang diberikan amanat oleh orang lain, lalu amanat itu dijaga atau disampaikan kepada yang semestinya, tentu akan mendatangkan rasa tenang bagi orang yang memberikan amanat dan selanjutnya tercipta keyakinan kepada orang yang diberikan amanat tersebut.

Selanjutnya, keharusan menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya serta larangan untuk tidak mengkhianatinya juga ditegaskan dalam ayat lain, seperti yang tercantum di Surat an-Nisa/4:58 sebagai berikut:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾ ﴿٥٨﴾

³⁷ Sahri, *Penafsiran Ayat-Ayat Al-Qur'an tentang Amanah menurut M. Quraish Shihab*, dalam Jurnal Madaniyah, Vol. 8, No. 1 Tahun 2018, hal. 128.

³⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 5, Jakarta: Lentera Hati, 2005, hal. 423.

Sesungguhnya, Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Mengutip dari tafsir Ibnu Katsir, Allah SWT memerintahkan untuk menunaikan amanat kepada ahlinya. Selanjutnya di dalam hadits al-Hasan dari Samurah, bahwa Rasulullah bersabda:

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ ائْتَمَنَكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

Tunaikanlah amanat kepada yang memberikan amanah dan jangan khianati orang yang berkhianat kepadamu. (HR. Ahmad dan Ahlus Sunan).

Hal itu mencakup seluruh amanat yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah atas hamba-Nya seperti shalat, zakat, puasa, kafarat, nadzar dan yang lainnya. Serta amanat yang berupa hak-hak sebagian hamba dengan hamba lainnya, seperti titipan atau yang lainnya yang keseluruhannya merupakan amanat yang dilakukan tanpa pengawasan saksi dan wajib ditunaikan. Adapun jika amanat tersebut tidak ditunaikan, maka akan dimintai pertanggungjawabannya di hari kiamat nanti.³⁹

Seorang guru mempunyai amanat yang harus ditunaikan atas dasar pilihannya menjadi guru. Menunaikan amanat merupakan suatu kewajiban sebagaimana yang dijelaskan pada ayat di atas. Amanat yang melekat pada diri seorang guru antara lain berupa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik dari kepala sekolah ataupun lembaga tempat ia mengajar, yang selanjutnya amanat tersebut harus ditunaikan serta dapat dipertanggungjawabkan. Adapun tugas dan tanggung jawab yang menjadi amanat tersebut seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai serta mengevaluasi peserta didik.

Guru adalah sosok yang memiliki peran amat penting dalam pendidikan. Sedemikian pentingnya figur guru dalam pendidikan, sehingga dikatakan bahwa guru merupakan aspek yang dapat

³⁹ Abdullah bin Muhammad bin Abdurahman, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*,... hal. 335-336.

menentukan baik buruknya mutu pendidikan. Kesuksesan pelaksanaan pendidikan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar kesiapan para guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Adapun keberhasilan guru ketika menjalankan kegiatan pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan, keterampilan serta profesionalitas mengajar yang dimiliki guru tersebut.⁴⁰

Dari pendapat para ahli seperti yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulkan bahwa guru merupakan sosok yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai serta mengevaluasi peserta didik baik dalam pendidikan formal maupun non formal. Untuk menjadi seorang guru diperlukan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan yang luas, hal ini dikarenakan tugas guru yang begitu banyak. Disamping itu, guru pun mempunyai kedudukan sangat penting dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pendidikan.

c. Pengertian Kinerja Guru

Sebagaimana telah disampaikan pada pembahasan sebelumnya, bahwa seorang guru merupakan sosok yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan guru perlu menjadi perhatian utama. Berhasil dan berkualitasnya pendidikan melalui proses pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau keterampilan guru, tetapi juga ditentukan oleh mutu kinerja guru.⁴¹ Artinya, seorang guru dengan kompetensi yang baik dan mempunyai berbagai keterampilan belum tentu memiliki kinerja yang baik.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai segala aktivitas yang dilakukan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik. Guru merupakan sosok yang interaksinya paling banyak bersama peserta didik selama di lingkungan sekolah, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Oleh sebab itu, kinerja guru lebih mengarah kepada perilaku dan efektivitas seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana

⁴⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Prenada Media, 2016, hal. 28.

⁴¹ Shilphy A. Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*,... hal. 13.

hal tersebut dapat berpengaruh bagi peserta didik serta tujuan yang diinginkannya.⁴²

Kinerja guru bisa disebut sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang mengacu pada standar kerja yang telah ditentukan selama jangka waktu tertentu dengan tujuan agar tercapainya tujuan pendidikan. Adapun baik atau buruknya kualitas kinerja guru, dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan.⁴³

Mardiyoko dalam Madjid mengatakan bahwa kinerja guru yang belum maksimal dapat diketahui dari beberapa hal, seperti guru suka mangkir kerja, meninggalkan kelas atau jam mengajar sebelum waktunya habis, malas terhadap pekerjaan, sering mengeluh, pencapaian kerja yang rendah, kualitas pengajaran yang rendah, tidak disiplin dan hal-hal yang kurang baik lainnya. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi produktivitas kerja dan dapat menghambat kemajuan sekolah.⁴⁴

Selanjutnya dalam pendapat lain dikemukakan bahwa pada dasarnya kinerja guru adalah unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai pendidik, yaitu seperti mengajar, mendidik, membimbing dan mengarahkan peserta didik. Baik buruknya kinerja guru dapat menentukan kualitas dari hasil proses pembelajaran tersebut. Hal ini dikarenakan peran guru yang terlibat secara langsung dalam kegiatan pembelajaran.⁴⁵

Adapun menurut Supardi dalam Kompri, menyatakan kinerja guru sebagai kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran di sekolah dan yang bertanggung jawab atas peserta didiknya. Kinerja guru juga bisa didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana kemampuan guru pada saat melaksanakan tugas-tugasnya, serta mengilustrasikan ada tidaknya usaha yang ditunjukkan selama melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru melibatkan segala kegiatan yang dilakukan

⁴² Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru...* hal. 2.

⁴³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2014, hal. 14.

⁴⁴ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2016, hal. 7.

⁴⁵ Suwanto, *Budaya Kerja Guru...* hal. 15.

oleh seorang guru dalam mengelaborasi tugas serta tanggung jawabnya, terutama terhadap peserta didik.⁴⁶

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan yang bisa dicapai oleh seorang pada suatu lembaga pendidikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang dilakukan secara legal berdasarkan moral dan etika guru. Dengan kata lain, kinerja guru adalah pencapaian kerja seorang guru yang ditampilkan dalam bentuk pengetahuan, kemampuan, nilai serta sikap guru pada saat melakukan tugas dan fungsinya yang selanjutnya ditunjukkan dalam bentuk perbuatan dan prestasi kerja.⁴⁷

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu yang bisa diketahui dan bisa diukur berdasarkan parameter tertentu yang perlu dimiliki oleh masing-masing guru. Adapun wujud perilaku tersebut dapat ditampilkan dari aktivitas guru dalam proses pembelajaran, seperti bagaimana guru membuat perencanaan pembelajaran, bagaimana guru melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran.⁴⁸

Sementara Yamin dalam Rulitawati, mengartikan kinerja guru sebagai perilaku atau respons yang memberi hasil terhadap apa yang mereka lakukan ketika menghadapi tugas tertentu.⁴⁹ Kinerja guru pada hakikatnya adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawabnya. Kinerja guru bisa disebut baik apabila pencapaian hasil kerjanya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.⁵⁰

Adapun menurut Sahertian sebagaimana yang dikemukakan oleh Kusmianto, standar kinerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti bekerja dengan peserta didik secara individual, membuat persiapan atau rencana pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, mengikutsertakan peserta didik dalam beragam pengalaman belajar, serta kepemimpinan yang aktif dari seorang guru.⁵¹ Dengan kata lain, kinerja guru adalah prestasi

⁴⁶ Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015, hal. 131.

⁴⁷ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*,... hal. 11.

⁴⁸ Direktorat Tenaga Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, 2008, hal. 21.

⁴⁹ Rulitawati, dkk., *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, Palembang: Tunas Gemilang Press, 2020, hal. 17.

⁵⁰ Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hal. 119.

⁵¹ Direktorat Tenaga Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, 2008, hal. 21.

kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya di sekolah.⁵²

Begitu juga dengan pendapat Asf dan Mustofa yang mengatakan kinerja guru sebagai hasil pekerjaan yang diperoleh seorang guru pada suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dalam rangka agar tercapainya tujuan pendidikan. Adapun dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab tersebut didasarkan pada kemampuan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhannya.⁵³ Kinerja guru juga merupakan proses mempengaruhi peserta didik dan seberapa banyak seorang guru berkontribusi terhadap lembaga tempatnya bekerja dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁴

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan pencapaian kerja atau prestasi kerja yang diraih oleh seorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Adapun tugas dan tanggung jawab tersebut seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran serta menjalankan tugas-tugas lain yang relevan.

d. Indikator Kinerja Guru

Sebagai seorang pengajar dalam suatu lembaga pendidikan, guru tentu mempunyai tugas dan tanggung jawab yang begitu besar. Diantara tugas-tugas tersebut, misalnya dalam proses pembelajaran guru mempunyai porsi terbesar, hal ini menjadikan seorang guru harus memenuhi kualifikasi-kualifikasi tertentu. Secara garis besar, kualifikasi tersebut setidaknya meliputi empat pokok, *pertama* menguasai bahan pembelajaran, *kedua* membuat perencanaan program pembelajaran, *ketiga* melaksanakan serta mengelola kegiatan pembelajaran, dan *keempat* melakukan penilaian serta evaluasi pembelajaran.⁵⁵

Kinerja seorang dapat dikatakan baik apabila guru tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Adapun tugas dan tanggung jawab yang harus ditunaikan oleh guru

⁵² A.A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional: Panduan Menuju PKKS*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, hal. 92.

⁵³ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Penigkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, hal. 156.

⁵⁴ Imam Mohtar, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah, ...* hal. 56.

⁵⁵ Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*, Riau: PT. Indragiri Dot Com, 2019, hal. 3.

mulai dari merancang instrumen pembelajaran seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, menyusun silabus, menyediakan media pembelajaran, mencari sumber pengetahuan yang berkaitan dengan materi pelajaran, melakukan kegiatan pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya.⁵⁶

Seorang guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang mulia, dimana hal tersebut harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu, kinerja seorang guru menjadi penting untuk diperhatikan dan dievaluasi. Dalam melakukan evaluasi dan penilaian kinerja guru bisa menggunakan beberapa indikator. Adapun indikator-indikator tersebut seperti penampilan kerja, penguasaan materi pembelajaran, memiliki profesionalitas di bidang keguruan dan pendidikan, mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, serta memiliki pribadi yang baik dalam menjalankan tugas. Dari beberapa indikator di atas dapat dijadikan sebagai masukan (*input*) ketika melaksanakan penilaian kinerja guru.⁵⁷

Selanjutnya dalam pendapat lain juga dijelaskan tentang bagaimana mengetahui pencapaian kinerja seorang guru, dimana hal tersebut bisa dilihat dari beberapa aspek yang dilakukan atau ditampilkan oleh guru. Artinya, untuk mengetahui apakah seorang guru mempunyai kinerja yang baik atau tidak, dapat dilihat dan diidentifikasi dari indikator-indikator seperti:⁵⁸

- 1) Bagaimana guru mengelola pembelajaran seperti dengan membuat silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran sebelum melakukan proses pembelajaran. Disamping itu, guru juga perlu memahami substansi materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik dan sesuai dengan kurikulum.
- 2) Bagaimana guru menentukan metode, media, dan bahan pelajaran yang bervariasi yang akan digunakan dalam proses pembelajaran.
- 3) Kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, seperti menggunakannya untuk mencari informasi, mencari ilmu pengetahuan atau

⁵⁶ Mulyana A.Z., *Rahasia Menjadi Guru Hebat: Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*, Jakarta: Grasindo, 2010, hal. 23.

⁵⁷ Abd. Wahab dan Umiaro, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*,... hal. 122.

⁵⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*,... hal. 54-55.

menggunakannya sebagai alat pendukung dalam proses pembelajaran, serta mampu menggunakan fasilitas lain yang tersedia di sekolah.

- 4) Bagaimana guru dalam mengelola kelas, memahami karakteristik peserta didik dan memberikan tugas yang sifatnya untuk menstimulus kreativitas peserta didik serta mengelaborasi materi yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.
- 5) Bagaimana guru merancang evaluasi hasil belajar peserta didik, seperti menetapkan cara penilaian dan menggunakan prosedur yang bervariasi dalam penilaian hasil belajar tersebut.
- 6) Bagaimana guru dalam mengoptimalkan pengembangan peserta didik, seperti dengan membina kegiatan ekstrakurikuler yang dapat mengembangkan potensi peserta didik, serta melaksanakan remedial atau pengayaan sebagai pelengkap hasil pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi segala hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab guru, seperti membuat perencanaan dan persiapan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, penguasaan substansi materi yang akan disampaikan kepada peserta didik, penguasaan dalam menggunakan metode, strategi dan media pembelajaran, pengelolaan kelas, melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil evaluasi pembelajaran, serta melaksanakan tugas-tugas yang lainnya.

e. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi guna mengetahui mutu kinerja pegawainya. Secara umum, tujuan penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam rangka memperbaiki kinerja dan produktivitasnya. Penilaian kinerja dapat menjadi cara untuk memantau para pegawai dalam mengelola kinerjanya. Selain itu, penilaian kinerja juga biasanya berkaitan dengan kebijaksanaan kepada pegawai, seperti untuk promosi jabatan, kenaikan gaji, pendidikan atau pelatihan.⁵⁹

⁵⁹ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor...* hal. 48-49.

Penilaian adalah proses menghimpun, mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang akan dijadikan sebagai bahan untuk mengambil keputusan. Dengan kata lain, setiap kegiatan penilain sudah tentu akan berakhir dengan pengambilan suatu keputusan. Adapun penilaian kinerja guru, merupakan kegiatan penilaian kinerja guru yang dilakukan tidak hanya terhadap aspek pribadi, tetapi terhadap aspek-aspek yang menunjukkan proses serta hasil kerja yang dicapai guru, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, serta aspek lainnya.⁶⁰

Sementara dalam pendapat lain dikatakan, penilaian kinerja guru adalah suatu cara untuk menentukan seberapa besar pencapaian kerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Adapun kriteria tersebut diantaranya yaitu berdasarkan keterampilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang dapat diamati dari penampilannya ketika melaksanakan proses pembelajaran.⁶¹

Pengukuran kinerja guru perlu dilaksanakan secara rutin serta terprogram dengan baik. Hal ini bertujuan agar para guru dapat mengevaluasi dirinya, meningkatkan kinerja, serta semakin profesional dan produktif dalam berkarya. Disamping itu, penilaian kinerja juga menjadi salah satu upaya guna mendapatkan atau mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Manfaat dari penilaian kinerja guru tidak hanya bagi guru tetapi juga bagi lembaga tempat guru tersebut bekerja. Secara umum, berikut beberapa manfaat yang akan didapatkan dari penilaiain kinerja:⁶²

- 1) Manfaat bagi individu
 - a) Hadirnya motivasi kerja yang baik kepada setiap pegawai. Hal tersebut tentu akan memberikan kesempatan semakin tingginya etos kerja pegawai dan juga memberikan pengaruh kepada nilai pegawai di mata lembaga.
 - b) Terciptanya semangat kompetisi secara sehat antar pegawai, dengan demikian akan memacu para pegawai untuk lebih banyak belajar dan meningkatkan kemampuannya. Dampak diharapkan tentunya adalah

⁶⁰ A.A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional: Panduan Menuju PKKS*,... hal. 96.

⁶¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*,... hal. 16.

⁶² M. Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015, hal. 8-11.

peningkatan kualitas kerja serta profesionalitas pegawai tersebut.

- 2) Manfaat bagi lembaga
 - a) Lembaga atau organisasi bisa semakin mengetahui talenta-talenta yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya.
 - b) Lembaga atau organisasi dapat lebih memahami kondisi psikologi dari masing-masing pegawainya, dengan demikian perusahaan atau lembaga tersebut dapat lebih mudah dalam mempersiapkan generasi penerus atau mempertahankan pegawai mana yang terbaik.

Adapun dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009, disebutkan bahwa penilaian kinerja guru ialah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Dimana pelaksanaan tugas utama guru tidak terlepas dari kemampuan dan keterampilan guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.⁶³

Dalam penilaian kinerja guru, ada yang disebut dengan sistem penilaian kinerja guru, yaitu sistem yang dirancang guna mengidentifikasi dan mengukur keterampilan seorang guru pada saat menjalankan tugas atau tanggung jawabnya, yang ditampilkan dalam bentuk unjuk kerja. Secara umum, penilaian kinerja guru mempunyai dua fungsi utama dengan harapan hasil penilaian tersebut dapat bermanfaat baik bagi sekolah maupun bagi guru itu sendiri, yang kemudian dapat digunakan untuk menentukan kebijakan-kebijakan kedepannya. Adapun kedua fungsi tersebut yaitu untuk:

- 1) Mengukur sejauh mana usaha guru dalam menggunakan seluruh kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, bimbingan, maupun dalam menjalankan tugas-tugas lain yang relevan. Selain itu, penilaian kinerja guru bisa menjadi gambaran kelebihan atau kekurangan guru, yang dapat dimaknai sebagai analisis kebutuhan audit

⁶³ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 1 Ayat 1 dan Ayat 8.

- kompetensi masing-masing guru atau sebagai bahan untuk rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).⁶⁴
- 2) Menghitung angka kredit yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, bimbingan, maupun dalam menjalankan tugas-tugas lain yang relevan, yang dilakukan di tahun tersebut. Penilaian kinerja guru sebaiknya dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya untuk mengembangkan keterampilan, karir atau promosi jabatan.⁶⁵

Proses penilaian kinerja guru dilakukan terhadap pencapaian kerja maupun kompetensi yang dimiliki guru. Adapun untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja guru yang bisa dipertanggungjawabkan, maka dalam pelaksanaannya perlu memenuhi prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip tersebut seperti berdasarkan ketentuan, berdasarkan kinerja, berdasarkan dokumen, dilaksanakan secara konsisten, obyektif, adil, akuntabel, transparan dan rahasia (artinya proses pelaksanaan penilaian dan informasi tersebut tidak diberikan kepada pihak-pihak yang tidak berkepentingan).⁶⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru merupakan proses mengukur atau menentukan sejauh mana tingkat pencapaian guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja guru dilaksanakan dengan menggunakan metode dan standar-standar tertentu. Adapun aspek-aspek yang diukur dalam penilaian tersebut meliputi perencanaan dan persiapan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, penguasaan materi yang diajarkan, keterampilan memanfaatkan metode, strategi serta

⁶⁴ Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan pengembangan kompetensi guru yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan, bertahap dan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB guru terbagi atas tiga jenis kegiatan, yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Adapun kegiatan pengembangan diri bertujuan guna meningkatkan kompetensi tertentu, publikasi ilmiah bertujuan untuk memenuhi kegiatan memperbaiki proses menyusun dan menulis pengembangan diri, sementara karya inovatif bertujuan untuk menerapkan kompetensi yang berhubungan dengan penggunaan media atau alat dalam menyusun dan menulis pengembangan diri. (Lihat Adi Suprayitno, *Pedoman dan Penyusunan Pengembangan Diri bagi Guru*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 36-37).

⁶⁵ Anik Yuliani, *Kunci Sukses Kenaikan Pangkat Guru dan Pengawas Sekolah/Madrasah*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, hal. 26-27.

⁶⁶ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Gava Media, 2013, hal. 197-199.

media pembelajaran, melakukan penilaian, evaluasi dan tindak lanjut hasil evaluasi pembelajaran.

f. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terbangunnya suatu prestasi kerja yang baik tentu tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun faktor-faktor tersebut diantaranya seperti faktor kemampuan dan motivasi. Hal ini sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Darmadi, yang memberikan penjelasan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain yaitu sebagai berikut:⁶⁷

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi atau kecerdasan intelektual (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*), yang berarti seseorang dengan *IQ* normal atau di atas rata-rata⁶⁸ serta dengan pendidikan

⁶⁷ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan: Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal. 217-218.

⁶⁸ Kecerdasan Intelektual atau *Intelligence Quotient (IQ)* umumnya seringkali digunakan untuk mengukur atau menjadi skala pengukuran kecerdasan manusia, meskipun sebagian pendapat lain tidak setuju dengan hal tersebut. Istilah *IQ* juga biasa dipakai untuk menjelaskan tingkat kemampuan otak kiri, sehingga sering dihubungkan dengan kemampuan menganalisis objek atau logika dengan baik. Nilai *IQ* sendiri memiliki beberapa tingkatan yaitu, *IQ* dengan nilai 0-29, memiliki kecerdasan otak yang paling rendah atau disebut dengan idiot. *IQ* dengan nilai 30-40, memiliki kemampuan berkomunikasi atau melakukan beberapa hal yang mudah dengan baik, namun harus bergantung kepada orang lain. *IQ* dengan nilai 50-69, tingkat ini masih bisa diajarkan menulis, membaca, atau hitung sederhana. *IQ* dengan nilai 70-79, memiliki kemampuan lebih baik dari sebelumnya, namun masih dibawah kecerdasan normal, sehingga perlu usaha lebih untuk mengembangkannya. *IQ* dengan nilai 80-119, tingkat kecerdasan normal, namun sebenarnya dalam tingkat ini dibagi lagi menjadi tiga kelompok, yaitu nilai 80-89 atau dibawah normal, tidak bisa terburu-buru dalam proses belajar atau memahami sesuatu, nilai 90-109 atau normal sedang yaitu kebanyakan orang berada di tingkat ini, dimana mampu mengikuti pendidikan formal dengan baik meskipun terkadang mengalami kesulitan, dan nilai 109-119 atau diatas normal, memiliki kemampuan normal yang melebihi tingkatan sebelumnya. *IQ* dengan nilai 120-129 disebut sangat cerdas, seseorang yang berada dilevel ini merupakan individu yang berpotensi dalam pendidikan formal, atau seringkali tampil sebagai seseorang yang memiliki nilai paling tinggi. *IQ* dengan nilai 130-139 atau disebut juga sangat cerdas, yaitu yang memiliki kemampuan-kemampuan seperti membaca, menulis, dan menahami ilmu-ilmu eksakta lebih baik dari level sebelumnya. *IQ* dengan nilai diatas 140 disebut juga dengan genius, yaitu mempunyai kemampuan sangat luar biasa, bahkan mampu memahami sesuatu atau menemukan hal-hal baru meski tidak mengikuti pendidikan formal. (Lihat Wikia Alfa, "Tingkatan IQ Tertinggi, Terendah, hingga Rata-rata Manusia", dalam *ITB Blogosphere*, <https://blogs.itb.ac.id/wikia/berapa-iq-tertinggi-manusia>, diakses pada 18 Juni 2020).

yang memadai dan keterampilan dalam mengerjakan sesuatu akan lebih mudah dalam mencapai kinerjanya.⁶⁹

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat dimaknai sebagai sikap atau *attitude* pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan kerjanya. Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, begitu juga sebaliknya. Situasi kerja yang dimaksud diantaranya seperti hubungan kerja, fasilitas kerja, peraturan, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan serta iklim kerja.

Selanjutnya, faktor kemampuan dapat dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dimana faktor yang berpengaruh terhadap pengetahuan bisa karena latar belakang pendidikan, jam terbang (pengalaman), latihan dan minat, sementara keterampilan bisa dipengaruhi oleh bakat dan kepribadian. Adapun yang dapat mempengaruhi motivasi bisa karena interaksi dengan beberapa faktor seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan sosial pekerjaan, pola kepemimpinan pemimpin, serta lingkungan organisasi termasuk struktur organisasi, efisiensi organisasi dan manajemen.⁷⁰

Menurut Hasibuan sebagaimana dalam Jasmani, menyatakan bahwa produktivitas atau kinerja merupakan perbandingan antara *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja diantaranya seperti sikap mental (motivasi, disiplin, etika kerja), latar belakang pendidikan, kemampuan, kepemimpinan, gaji, kesehatan, situasi kerja, lingkungan kerja, peralatan kerja dan peluang mendapatkan prestasi. Dengan kata lain, faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang bisa dari dalam dirinya (faktor internal) seperti motivasi, kemampuan, serta pendidikan, dan faktor yang berasal dari

⁶⁹ Menurut Karim sebagaimana dalam Marsuki, berpendapat bahwa manusia terlahir dengan memiliki potensi yang sangat banyak, berbagai potensi tersebut akan semakin berkembang jika diasah dengan baik. Kecerdasan memiliki peran dalam menentukan kesuksesan atau keberhasilan seseorang. Dimana kecerdasan intelektual (*IQ*) memberikan sumbangsih sebesar 20 % bagi kesuksesan tersebut, sedangkan sebesar 80 % nya disebabkan oleh faktor lain yaitu kecerdasan emosional seperti bisa memotivasi diri, mampu mengatasi frustrasi, mengendalikan desakan hati, mengatur suasana hati, mampu bekerjasama dan kecerdasan spiritual. (Lihat Marsuki, *Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*, Malang: UB Press, 2014, hal. xxviii).

⁷⁰ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*,... hal. 12

luar dirinya (faktor eksternal) seperti iklim kerja, lingkungan kerja, gaji dan yang lainnya.⁷¹

Senada dengan Gibson dalam Rismawati dan Mattalata, yang mengatakan setidaknya ada tiga unsur utama yang bisa berpengaruh bagi kinerja seseorang, yaitu:

- 1) Unsur individu, meliputi kompetensi, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, usia dan etnis.
- 2) Unsur organisasi, meliputi struktur perusahaan atau organisasi, desain pekerjaan, sistem penghargaan, dan kepemimpinan.
- 3) Unsur psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja serta motivasi.⁷²

Selanjutnya dalam pendapat lain juga dijelaskan jika kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor dari internal dan eksternal. Faktor internal bisa dikatakan sebagai hal-hal yang datang dari diri guru sendiri, sementara faktor eksternal adalah hal-hal yang datang dari luar.⁷³ Adapun faktor internal dan eksternal yang bisa mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal
 - a) Kemampuan
Kemampuan dapat artikan sebagai kecakapan, kesanggupan, pengetahuan, keahlian dan kepandaian seseorang untuk melakukan sesuatu, yang dapat dinyatakan melalui pengukuran tertentu.⁷⁴
 - b) Keterampilan
Keterampilan dalam hal ini khususnya keterampilan mengajar (*teaching skill*), dimana seorang guru wajib mempunyai keterampilan mengajar yang benar dan baik. Adapun keterampilan tersebut mencakup kemampuan berdiskusi, kemampuan memberikan motivasi, kemampuan membuka, menjelaskan dan mengakhiri pembelajaran, kemampuan mengatur kelas, serta

⁷¹ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*,... hal. 160.

⁷² Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*,... hal. 4.

⁷³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*,... hal. 43.

⁷⁴ Syafruddin, *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Medan: Perdana Publishing, 2012, hal. 71-72.

- kemampuan mengajar secara individu maupun kelompok.⁷⁵
- c) **Kepribadian**
 Untuk menjadi guru, seseorang perlu mempunyai kepribadian yang baik. Pribadi yang baik meliputi pribadi yang mantap, stabil, dewasa, bijaksana dan mempunyai wibawa. Pribadi mantap dan stabil misalnya berbuat berdasarkan norma-norma yang ada, pribadi dewasa yakni menunjukkan sikap kemandirian ketika bertindak sebagai pendidik, pribadi bijaksana dapat ditampilkan dengan perbuatan yang didasarkan untuk kemanfaatan peserta didik, sekolah serta masyarakat, sementara pribadi berwibawa yakni perilaku yang memiliki dampak positif bagi orang lain, berakhlak mulia, jujur, ikhlas, suka menolong serta bisa menjadi teladan yang baik.⁷⁶
- d) **Persepsi**
 Kata persepsi umumnya dipakai dalam bidang psikologi. Persepsi bisa didefinisikan sebagai respon atau reaksi secara langsung dari suatu proses seseorang dalam mengetahui tentang hal-hal tertentu melalui panca indra.⁷⁷ Dengan kata lain, persepsi merupakan tanggapan langsung terhadap suatu peristiwa yang dilihat atau dialami oleh seseorang.
- e) **Latar Belakang Keluarga**
 Latar belakang keluarga bisa menjadi faktor yang mempunyai pengaruh bagi kinerja guru, seperti karena adanya konflik keluarga yang disebabkan oleh hal-hal tertentu yang kemudian menyebabkan munculnya tekanan-tekanan, seperti stress kerja atau yang lainnya. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang guru.⁷⁸

⁷⁵ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*,... hal. 188-194.

⁷⁶ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013, hal. 15.

⁷⁷ Asrori, *Psikologi Pendidikan Pendekatan Multidisipliner*, Purwokerto: CV. Pena Persada, 2020, hal. 50.

⁷⁸ Afina Murningrum, "Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal," dalam Tesis, 2005, hal. 71.

2) Faktor Eksternal

a) Gaji

Pada kenyataannya, seorang guru seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan, seperti masih banyak guru yang penghasilannya hanya sebatas untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari dan yang lainnya. Dengan penghasilan yang terbatas tersebut rasanya sulit bagi seorang guru untuk mengembangkan diri, misalnya untuk membeli buku, membeli laptop atau mengakses internet untuk menambah ilmu pengetahuan.⁷⁹

b) Sarana dan Prasarana

Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai pastinya bisa membantu guru untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Sebaliknya, jika sarana dan prasarana kurang lengkap, maka guru akan kesulitan dalam mengembangkan kemampuannya.⁸⁰

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk aspek yang mempunyai pengaruh terhadap kreativitas, produktivitas serta efektivitas bekerja. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja yang berbentuk fisik (tempat, ruangan, atau fasilitas-fasilitas kerja), dan lingkungan kerja yang berupa non fisik (hubungan sosial antar pegawai, hubungan pegawai dengan atasan dan yang lainnya).⁸¹

d) Pola Kepemimpinan

Salah satu tugas kepala sekolah adalah bertanggung jawab untuk meningkatkan keberhasilan dan kemajuan guru. Adapun cara yang dapat dilakukan kepala sekolah diantaranya dengan menekankan program pembelajaran yang unggul, berdiskusi tentang program pembelajaran, membantu guru dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi, serta memberikan dukungan dan fasilitas kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya.⁸²

⁷⁹ Khusnul Wardan, *Guru sebagai Profesi*,... hal. 11.

⁸⁰ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*,... hal. 24.

⁸¹ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 20.

⁸² Khusnul Wardan, *Guru sebagai Profesi*,... hal. 12.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru bisa terjadi dari dalam diri guru (faktor internal) seperti kecerdasan, bakat, minat, motivasi, kesehatan, kepribadian, cita-cita, tujuan dalam bekerja, keterampilan dan kemampuan. Selain itu, bisa juga disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari luar diri guru (faktor eksternal), seperti lingkungan keluarga, lingkungan kerja, peran kepala sekolah, hubungan dengan antar guru, serta sarana dan prasarana.⁸³

2. Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru

a. Pengertian Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) berlangsung dengan sangat pesat, hal tersebut juga menunjukkan bahwa teknologi informasi dan komunikasi pada saat ini telah menjadi sebuah mobilitas yang kompleks dalam kehidupan manusia. Teknologi informasi dan komunikasi atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Information and Communication Technology (ICT)*. Jika dilihat dari susunan katanya, teknologi informasi dan komunikasi memiliki tiga jenis kata yang berbeda, yaitu kata teknologi, informasi dan komunikasi, dimana masing-masing kata tersebut mempunyai makna berbeda.⁸⁴

Sebagian para ahli ada yang mendefinisikan teknologi informasi dan komunikasi dengan cara terpisah atau dengan mendefinisikan terlebih dahulu masing-masing katanya, kemudian memberikan definisi secara menyeluruh tentang teknologi informasi dan komunikasi, namun sebagian lainnya adapula yang mendefinisikan secara langsung tanpa merujuk kepada pengertian masing-masing katanya.⁸⁵ Adapun pada penelitian ini, penulis terlebih dahulu akan membahas pengertian tersebut berdasarkan masing-masing katanya, kemudian memberikan definisi secara menyeluruh tentang teknologi informasi dan komunikasi.

1) Pengertian Teknologi

Istilah teknologi berasal dari bahasa Yunani yakni *technologia* yang bermakna *systematic treatment* (penanganan

⁸³ Srinalia, "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar," dalam *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2015, hal. 199-200.

⁸⁴ Muhajir Affandi, *Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan*, Kuningan: Yayasan Nurul Huda Windusengkahan, 2017, hal. 7.

⁸⁵ Muhammad Yaumi, *Media & Teknologi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2018, hal. 172.

sesuatu secara sistematis). Sementara jika berdasarkan asal katanya, teknologi berasal dari kata *techno* yang mempunyai arti sebagai seni, kerajinan, keahlian atau keterampilan.⁸⁶ Teknologi bisa dimaknai sebagai sarana, alat, kaidah atau metode yang dipakai guna membantu atau memudahkan manusia dalam aktivitasnya sehari-hari.⁸⁷

Dalam bahasa Latin, istilah teknologi berasal dari kata *textere* yang artinya menenun atau membangun. Teknologi tidak selalu menggunakan mesin seperti yang dibayangkan oleh sebagian orang, namun juga merujuk pada segala kegiatan praktis yang menggunakan ilmu atau pengetahuan tertentu. Teknologi juga dikatakan sebagai usaha dalam rangka memecahkan atau mendapatkan solusi atas permasalahan-permasalahan manusia.⁸⁸

David Gosling dalam Supardan, berpandangan bahwa teknologi yang canggih termasuk kemajuan sains yang erat kaitannya atau mencakup seluruh gagasan yang berhubungan dengan perkembangan dan modernitas, dimana hal tersebut lahir dari pemikiran-pemikiran para ilmuwan, pejabat pemerintahan bahkan para konsumen. Lebih lanjut dia berpandangan bahwa teknologi selain sebagai alat dalam mencapai tujuan, juga sebagai gaya hidup.⁸⁹

Teknologi adalah keseluruhan alat dan sarana sehingga tersedianya barang-barang yang dibutuhkan untuk kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia. Teknologi disebut sebagai cara ilmiah untuk mencapai suatu tujuan praktis atau ilmu pengetahuan terapan.⁹⁰ Sementara menurut Sujatmiko, teknologi merupakan penggunaan keilmuan yang mempelajari dan mengembangkan kemampuan tentang sesuatu dengan langkah atau metode tertentu.⁹¹ Teknologi juga

⁸⁶ Endang Switri, *Teknologi dan Media Pendidikan dalam Pembelajaran*, Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2019, hal. 1-2.

⁸⁷ Bagaskoro, *Pengantar Teknologi Informatika dan Komunikasi Data*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 17.

⁸⁸ Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu & Aplikasi Pendidikan Bagian 2: Ilmu Pendidikan Praktis*, Bandung: PT. Imperial Bakhti Utama, 2007, hal. 177-178.

⁸⁹ Supardan, *Ilmu, Teknologi dan Etika*, Cetakan ke 2, Jakarta: Gunung Mulia, 1996, hal. 2.

⁹⁰ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, "Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring," dalam kbbi.kemdikbud.go.id/entri/teknologi, diakses Tanggal 14 Juni 2020.

⁹¹ Eko Sujatmiko, *Kamus Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Surakarta: Aksara Sinergi Media, 2012, hal. 270.

dapat diartikan sebagai pengembangan serta pengaplikasian suatu alat, mesin, material dan proses dalam rangka memudahkan urusan atau memenuhi kebutuhan manusia.⁹²

Senada dengan itu, Sahari dalam bukunya mengemukakan tentang esensi dari teknologi, dimana teknologi merupakan ilmu pengetahuan dan seni yang dikonversi ke dalam bentuk produk, jasa, proses, atau struktur terorganisasi yang pada dasarnya adalah seperangkat instrumen yang dapat dijadikan sebagai kekuatan baru dalam rangka mengembangkan keuasaan manusia melalui peningkatan produktivitas untuk menciptakan kekayaan.⁹³

Sementara dalam Undang-Undang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, disebutkan bahwa teknologi merupakan kaidah, metode, atau proses penggunaan atau pemanfaatan beragam disiplin ilmu pengetahuan yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan, kelangsungan, serta peningkatan kualitas hidup manusia.⁹⁴ Dengan demikian, teknologi merupakan alat, sarana, cara, metode, proses atau kegiatan yang dibuat dengan tujuan untuk membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan, mencapai keinginan, kelangsungan hidup dan memudahkan kegiatannya sehari-sehari.

2) Pengertian Informasi

Informasi dapat diartikan sebagai serangkaian simbol atau tanda yang ketika disusun dengan aturan dan prosedur tertentu dapat menjadi atau menghasilkan sebuah pesan yang dapat disampaikan.⁹⁵ Informasi juga dapat dikatakan sebagai sekumpulan data⁹⁶ yang telah diolah atau diproses melalui prosedur tertentu, sehingga semua data tersebut dapat dengan

⁹² Muhajir Affandi, *Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan*,... hal. 7.

⁹³ M. Sahari Besari, *Teknologi di Nusantara: 40 Abad Hambatan Inovasi*, Jakarta: Salemba Teknika, 2008, hal. 148.

⁹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Pasal 1 Ayat 3.

⁹⁵ Eko Sujatmiko, *Kamus Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 135.

⁹⁶ Pengertian data sebagaimana dijelaskan oleh John J. Longkutoy dalam Sutabri, bahwa data merupakan suatu istilah yang majemuk yang maknanya dapat berupa fakta atau bagian dari fakta yang dapat berupa huruf, kata, gambar, angka atau simbol-simbol yang menunjukkan suatu ide, objek, situasi dan lain-lain, serta dapat digunakan sebagai bahan yang objektif dalam proses kebijakan atau pengambilan suatu keputusan. (Lihat Tata Sutabri, *Konsep Sistem Informasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012, hal. 2).

cepat, tepat dan mudah menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan.⁹⁷

Secara umum, informasi bisa dimaknai sebagai hasil pemrosesan dari suatu data menjadi bentuk yang lebih bermanfaat bagi penggunaannya, yang menggambarkan suatu fenomena atau kejadian tertentu, serta dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan.⁹⁸ Informasi juga bisa dikatakan sebagai data yang telah diproses menjadi hal yang bermanfaat serta dapat digunakan untuk pengambilan suatu keputusan, pilihan atau sebagai pendukung sumber informasi tertentu.⁹⁹

Sutedjo dalam Rochaety, memberikan pengertian bahwa informasi adalah hasil pengolahan data yang didapat dari suatu sumber sehingga menjadi bentuk yang lebih mudah dimengerti serta dapat menjadi pengetahuan yang diperlukan guna memahami fakta tertentu.¹⁰⁰ Informasi juga dapat disebut sebagai pesan atau sekumpulan pesan yang memiliki makna yang dapat dipahami, dimana informasi tersebut dapat berbentuk ucapan, bunyi, ekspresi, gambar, tulisan, ataupun simbol-simbol lainnya.¹⁰¹

Claude E. Shannon dan Warren Weaver dalam Wiryanto berpendapat bahwa informasi adalah energi yang terstruktur dan menjadikan seseorang dapat terpengaruh ketika mengambil suatu keputusan atau pilihan tertentu. Informasi juga dapat dipahami sebagai suatu hasil dari proses intelektual seseorang lewat panca indra, yang dilanjutkan ke otak guna diproses dengan pengetahuan, pengalaman, iman dan selera seseorang. Dimana hasil pemrosesannya dapat dipahami dan dikomunikasikan kepada individu atau khalayak.¹⁰²

Informasi adalah data yang diambil dari suatu fakta, yang kemudian diproses sehingga menjadi bermakna, bermanfaat dan dapat dikomunikasikan kepada penerimanya,

⁹⁷ Deni Darmawan, *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi; Teori dan Aplikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 2.

⁹⁸ Elisabet Yunaeti Anggraeni dan Rita Irviani, *Pengantar Sistem Informasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017, hal. 12.

⁹⁹ Kusri dan Andri Kuniyo, *Tuntunan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi dengan Visual Basic & Microsoft SQL Server*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007, hal. 7.

¹⁰⁰ Eti Rochaety, dkk., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hal. 4.

¹⁰¹ Bagaskoro, *Pengantar Teknologi Informatika dan Komunikasi Data*, ...hal. 17.

¹⁰² Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo, 2004, hal. 29.

serta dapat dijadikan sebagai pengetahuan atau bahan pertimbangan sebelum menetapkan tindakan tertentu. Informasi juga dapat dianggap sebagai pengurang ketidakpastian. Dengan kata lain, informasi yang diproses dengan baik dan secara ilmiah akan menghasilkan atau memberikan gambaran yang lebih jelas tentang sesuatu.¹⁰³

Selanjutnya Gordon B. Davis sebagaimana dalam bukunya Hutahaean mengungkapkan bahwa informasi merupakan data yang sudah diproses menjadi bentuk yang bermakna dan berharga bagi penerimanya, memiliki nilai yang nyata serta bisa dirasakan manfaatnya dalam pengambilan suatu keputusan, baik keputusan pada saat ini ataupun keputusan dimasa yang akan datang.¹⁰⁴ Informasi juga merupakan salah satu sumber daya yang strategis bagi suatu organisasi. Pengolahan informasi yang baik bisa menjadi kunci keberhasilan untuk tercapainya tujuan, visi dan misi dari organisasi tersebut.¹⁰⁵

Menurut Robert G. Mudrik dalam Gaol mengatakan informasi terdiri dari data yang telah diperoleh dan diolah atau sebaliknya, yang dapat digunakan sebagai penjelasan, gambaran, uraian, atau sebagai landasan dalam membuat sebuah ramalan, perkiraan, atau dalam pengambilan suatu keputusan.¹⁰⁶ Informasi juga dapat disebut sebagai hasil dari suatu data atau fakta yang telah diproses, yang mempunyai makna dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.¹⁰⁷

Informasi merupakan hasil pengolahan serta pengorganisasian dari sekumpulan data tertentu yang dapat memberikan pengetahuan atau mempunyai makna bagi yang menggunakannya.¹⁰⁸ Dengan kata lain, informasi merupakan hasil dari data-data yang telah diproses dengan cara-cara

¹⁰³ Jaluanto Sunu Punjul Tyoso, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 31-32.

¹⁰⁴ Jeperson Hutahaean, *Konsep Sistem Informasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2014, hal. 9.

¹⁰⁵ I Putu Agus Swastika dan I Gusti Lanang Agung Raditya Putra, *Audit Sistem Informasi dan Tata Kelola Teknologi Informasi: Implementasi dan Studi Kasus*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016, hal. 1.

¹⁰⁶ Chr. Jimmy L. Gaol, *Sistem Informasi Manajemen: Pemahaman dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2008, hal. 8-9.

¹⁰⁷ Bonnie Soeherman dan Mation Pinontoan, *Designing Information System*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2008, hal. 4.

¹⁰⁸ Muhajir Affandi, *Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan*,... hal. 8.

tertentu sehingga data tersebut menjadi lebih bernilai dan bermakna bagi pengguna atau penerimanya.¹⁰⁹

3) Pengertian Teknologi Informasi

Secara sederhana, teknologi informasi dan komunikasi bisa dimaknai sebagai ilmu pengetahuan yang berupa teknik, metode atau prosedur yang dibutuhkan untuk mengelola dan menyimpan informasi (menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak) secara efektif dan efisien, sehingga informasi tersebut bisa dicari secara gampang. Adapun informasi yang dimaksud bisa berupa tulisan, suara, gambar, video dan yang lainnya.¹¹⁰

Istilah teknologi informasi (*Information Technology*) mulai banyak dikenal sejak akhir tahun 70-an, dimana pada masa sebelumnya istilah teknologi informasi lebih dikenal dengan teknologi komputer,¹¹¹ atau alat untuk mengolah data elektronik. Dalam kamus Oxford, teknologi informasi ialah studi atau penggunaan alat elektronik khususnya komputer yang berfungsi untuk menyimpan, menganalisis, mengolah serta menyebarkan informasi baik yang berupa kata, bilangan ataupun gambar.¹¹²

Lebih lanjut, Haag dan Keen dalam Kadir mendefinisikan teknologi informasi sebagai seperangkat alat yang bisa membantu manusia dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan informasi atau pengolahan informasi. Sementara menurut Martin, teknologi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer yang dipakai untuk mengolah dan menyimpan informasi, tetapi meliputi teknologi komunikasi yang dipakai untuk mengirim informasi.¹¹³

¹⁰⁹ Dedy Rahman Prehanto, *Buku Ajar Konsep Sistem Informasi*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020, hal. 12.

¹¹⁰ Deni Darmawan, *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi; Teori dan Aplikasi*,... hal. 16.

¹¹¹ Komputer merupakan serangkaian perangkat elektronik yang terdiri dari jutaan komponen yang saling bekerjasama dan membentuk sebuah sistem kerja yang cepat, rapi dan teliti berdasarkan instruksi user yang diberikan kepadanya. Komputer juga disebut dengan alat untuk memproses data, dimana alat tersebut bisa melakukan pengolahan data dalam jumlah yang sangat besar secara cepat tanpa bantuan manusia (peran manusia hanya sebatas user, pengguna atau pemberi perintah). (Lihat Yahfizam, *Dasar-Dasar Komputer*, Medan: Perdana Publishing, 2019, hal. 13).

¹¹² Munir, *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Bandung: Alfabeta, 2008, hal. 7.

¹¹³ Abdul Kadir dan Terra CH. Triwahyuni, *Pengantar Teknologi Informasi*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2013, hal. 2.

Teknologi informasi merupakan suatu sarana yang terdiri dari *hardware*¹¹⁴ dan *software*¹¹⁵ yang berfungsi serta membantu manusia dalam mendapatkan, mengolah, menyimpan, serta menyebarluaskan informasi sehingga informasi tersebut bisa tersedia dengan mudah dan cepat.¹¹⁶ Teknologi informasi juga bisa diartikan sebagai alat yang digunakan untuk memproses data yang meliputi mendapatkan, mengolah, memanipulasi, menyusun dan menyimpan data dengan cara-cara tertentu sehingga didapatkan informasi yang berkualitas.¹¹⁷

Teknologi informasi adalah ilmu yang mempelajari tentang penggunaan teknologi sebagai media pengelola informasi, adapun beberapa contoh teknologi informasi seperti, telepon, internet, komputer, televisi, radio, *wireless*¹¹⁸ dan yang lainnya.¹¹⁹ Teknologi informasi merupakan elemen penting dalam pengelolaan informasi yang mencakup perangkat keras dan perangkat lunak.¹²⁰

¹¹⁴ *Hardware* atau perangkat keras adalah seluruh peralatan yang digunakan dalam memproses atau mengolah data, contoh perangkat keras yaitu komputer beserta periperalnya seperti mouse, modem, flashdisk dan yang lainnya yang berbentuk fisik. (Lihat Elisabet Yunaeti Anggraeni dan Rita Irviani, *Pengantar Sistem Informasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017, hal. 32).

¹¹⁵ *Software* atau sebutan lain dari perangkat lunak, merupakan program yang didalamnya terdapat instruksi-instruksi untuk melakukan pengolahan data pada sebuah komputer. *Software* merupakan bahasa penghubung antara manusia sebagai pengguna (*user*) dengan komputer, dimana setiap perintah yang diberikan oleh *user* akan diterjemahkan menjadi bahasa mesin sehingga perangkat keras (*hardware*) dapat memahami dan melakukan perintah-perintah yang diberikan, yang selanjutnya menghasilkan sebuah keluaran (*output*) sesuai dengan yang diperintahkan oleh *user*. (Lihat Feri Hari Utami Asnawati, *Rekayasa Perangkat Lunak*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, hal. 2).

¹¹⁶ Andi Makkulawu Panyiw Kessi, *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi pada Kepuasan Kinerja Dosen*, Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019, hal. 27.

¹¹⁷ Dayat Suryana, *Mengenal Teknologi*, Bandung: Gramedia Pustaka Utama, 2012, hal. 6.

¹¹⁸ *Wireless* adalah salah satu teknologi komunikasi atau teknologi jaringan komunikasi yang berfungsi untuk menghubungkan antara klien dengan server tanpa menggunakan kabel. *Wireless* biasanya memanfaatkan frekuensi radio dalam mengirim dan menerima informasi. Kelebihan *wireless* diantaranya tidak memerlukan kabel sehingga akan mengurangi penggunaan kabel. (Lihat Yahfizam, *Dasar-Dasar Komputer*, Medan: Perdana Publishing, 2019, hal. 148).

¹¹⁹ Muhamad Sobri, dkk, *Pengantar Teknologi Informasi: Teori & Praktek*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017, hal. 1.

¹²⁰ I Putu Agus Swastika dan I Gusti Lanang Agung Raditya Putra, *Audit Sistem Informasi dan Tata Kelola Teknologi Informasi: Implementasi dan Studi Kasus*,... hal. 1.

Sementara dalam Undang-Undang nomor 11 tahun 2008 tentang Internet dan Transaksi Elektronik, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan teknologi informasi yaitu suatu teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, mengolah, menganalisis, serta menyebarluaskan informasi kepada individu atau khalayak.¹²¹

McKeown sebagaimana dalam Suyanto mengatakan bahwa teknologi informasi merujuk kepada seluruh bentuk teknologi yang berguna untuk mendapatkan, menyimpan, mengolah, serta memanfaatkan informasi tersebut dengan segala bentuknya. Adapun menurut Williams, setiap teknologi yang dapat membantu atau dimanfaatkan dalam mendapatkan, menyimpan, memproses, memanfaatkan serta menyampaikan informasi merupakan gambaran umum dari teknologi informasi.¹²²

Teknologi informasi merupakan istilah untuk menjelaskan atau gambaran dari berbagai teknologi yang memungkinkan manusia dapat menulis, menyimpan, memproses, mengirim dan menerima suatu informasi.¹²³ Teknologi informasi juga dapat dikatakan sebagai teknologi yang berkaitan dengan pemrosesan data menjadi sebuah informasi, termasuk operasi penyalurannya.¹²⁴

Teknologi informasi adalah studi atau penggunaan peralatan elektronik yang meliputi perangkat keras dan perangkat lunak untuk melakukan sejumlah perintah dalam memperoleh, menyimpan, mengolah, menganalisis, menggunakan dan mengirimkan informasi apa saja baik yang berupa kata-kata, bilangan, gambar, dan yang lainnya.¹²⁵

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa teknologi informasi adalah segala jenis teknologi yang digunakan manusia untuk mendapatkan, memproses dan menyimpan data sehingga menjadi suatu informasi yang bermanfaat, yang selanjutnya didistribusikan

¹²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Internet dan Transaksi Elektronik Pasal 1 Ayat 3.

¹²² M. Suyanto, *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005, hal. 10.

¹²³ Heru Kartika Candra, *Pengantar Teknologi Informasi*, Banjarmasin: Poliban Press, 2019, hal. 1.

¹²⁴ Rintho Rante Rerung, *E-Commerce, Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal. 3-4.

¹²⁵ Muhammad Yaumi, *Media & Teknologi Pembelajaran*, ... hal. 173.

kepada individu maupun khalayak dengan menggunakan perangkat-perangkat elektronik.

4) Pengertian Teknologi Komunikasi

Secara umum, komunikasi adalah aktivitas untuk saling memahami suatu pesan yang disampaikan oleh seseorang kepada lawan bicaranya atau kepada yang menerimanya. Istilah komunikasi dalam bahasa Latin berasal dari akar kata *communico* yang artinya membagi atau berbagi. Komunikasi juga dapat dipahami sebagai proses menyamakan persepsi, pikiran, dan rasa antara yang menyampaikan (komunikator) dan yang menerima (komunikan).¹²⁶

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi antara satu orang dengan orang lain atau dari individu kepada kelompok, termasuk proses yang terjadi dan alat yang digunakan dalam pertukaran informasi tersebut. Komunikasi dapat terjadi antar manusia (baik melalui alat ataupun tanpa alat), antar alat, dan juga antara manusia dengan alat.¹²⁷

Komunikasi merupakan aktivitas saling bertukar pesan atau informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi seringkali diakhiri dengan suatu hasil yang disebut dengan efek komunikasi. Edward Depari mendefinisikan komunikasi sebagai kegiatan menyampaikan (dari pengirim ke penerima) ide, harapan, atau informasi menggunakan simbol-simbol tertentu yang memiliki makna.¹²⁸

Edwin Emery dalam Suprpto, mendefinisikan komunikasi sebagai seni mengirimkan pesan, informasi, gagasan atau sikap seseorang kepada penerima. Sementara menurut A. Winnet, komunikasi adalah proses peralihan maksud atau pendapat yang berasal dari suatu sumber (pengirim) kepada penerima, dimana proses komunikasi tersebut adalah rangkaian yang mempermudah terjadinya perpindahan maksud yang disampaikan.¹²⁹

¹²⁶ Yetty Oktarina dan Yudi Abdullah, *Komunikasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, hal. 1-2.

¹²⁷ Eko Sujatmiko, *Kamus Teknologi Informasi dan Komunikasi*, ...hal. 157.

¹²⁸ Ratu Mutialela Caropeboka, *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017, hal. 1-3.

¹²⁹ Tommy Suprpto, *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2009, hal. 6.

Selanjutnya dalam pendapat lain dikemukakan bahwa komunikasi adalah proses mengirim dan menerima informasi, yang dilakukan secara efektif sehingga informasi yang dikirimkan bisa dimengerti.¹³⁰ Komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses pertukaran pesan atau berita dengan tujuan agar terjadinya pengaruh tertentu dari pesan yang disampaikan, atau disebut dengan efek komunikasi.¹³¹

Adapun menurut Harold Lasswell sebagaimana dalam Sari, memandang komunikasi sebagai suatu proses siapa mengatakan apa, saluran apa yang digunakan, kepada siapa serta akan berdampak apa.¹³² Komunikasi adalah proses pertukaran gagasan, pesan, serta interaksi sosial termasuk aktivitas keseharian manusia. Dengan komunikasi, manusia dapat mengenal satu sama lain, menjalin hubungan, kerjasama, bertukarpikiran dan saling mempengaruhi. Ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam kehidupan manusia.¹³³

Komunikasi juga dapat diartikan sebagai kegiatan menyampaikan pesan yang didalamnya terkandung informasi dengan makna tertentu, yang disampaikan baik secara langsung atau melalui saluran tertentu sebagai media untuk menyampaikan. Pada akhirnya pesan tersebut dapat mempengaruhi atau menimbulkan dampak tertentu bagi penerimanya.¹³⁴ Intinya, komunikasi merupakan kegiatan bertukar informasi yang dilakukan antara dua orang atau dari satu orang kepada orang banyak, baik secara langsung maupun menggunakan media tertentu.

Adapun teknologi komunikasi dapat didefinisikan sebagai sebuah perangkat yang terdiri dari *hardware*, *software*, proses dan sistem untuk mendukung kegiatan komunikasi sehingga komunikasi tersebut dapat terlaksana atau berjalan.¹³⁵ Dengan kata lain, teknologi komunikasi merupakan seperangkat alat atau sarana yang dibutuhkan untuk proses

¹³⁰ Atep Adya Barata, *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003, hal. 54.

¹³¹ Nisa Novia Avien Christy, *Komunikasi Bisnis*, Semarang: Radna Andi Wibowo, 2019, hal. 1.

¹³² A. Anditha Sari, *Komunikasi Antarpribadi*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, hal. 1.

¹³³ Nofrion, *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2016, hal. 1.

¹³⁴ Ratu Mutialela Caropeboka, *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*, ...hal. 4.

¹³⁵ Rusman, dkk, *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Jakarta: Grafindo, 2012, hal. 85.

komunikasi, khususnya komunikasi jarak jauh sehingga komunikasi dapat tercapai dan berjalan dengan baik.

Teknologi komunikasi merupakan perangkat yang digunakan untuk menyebarkan informasi secara luas, baik tingkat regional maupun internasional. Dalam komunikasi ada yang dinamakan dengan sistem komunikasi, dimana hal tersebut terdiri dari sumber informasi, informasi yang dibagikan, saluran atau alat komunikasi yang digunakan serta penerima informasi.¹³⁶

Teknologi komunikasi atau teknologi telekomunikasi bisa juga didefinisikan sebagai seperangkat alat elektronik yang berkenaan dengan kegiatan berkomunikasi secara jarak jauh. Adapun teknologi komunikasi yang termasuk dalam kategori di atas antara lain seperti telepon, *handphone*, televisi, radio, dan yang lainnya.¹³⁷ Teknologi komunikasi pada hakikatnya adalah wujud yang dihasilkan dari proses pemikiran sebagai sebuah upaya untuk mencukupi kebutuhan informasi yang lebih cepat, lebih jelas, serta lebih luas yang tidak terbatas oleh ruang dan waktu.

Sementara menurut Abrar sebagaimana dalam Darmawan, memberikan pengertian bahwa teknologi komunikasi memiliki keterkaitan yang erat dengan informasi, seperti fungsi teknologi komunikasi untuk menyampaikan informasi, memproses serta untuk menyimpan informasi.¹³⁸ Dimana proses komunikasi tersebut bisa berlangsung dengan baik melalui media kabel ataupun nirkabel seperti saluran radio, satelit ataupun media transmisi yang lain.¹³⁹

Teknologi komunikasi lebih menekankan kepada penggunaan perangkat teknologi elektronik serta tercapainya tujuan dalam proses komunikasi. Dengan kata lain, teknologi komunikasi mempunyai peran mengatur mekanisme komunikasi antara pihak satu dengan pihak lain sehingga kegiatan komunikasi bisa sesuai, mempunyai visualisasi yang jelas seperti berupa pesan teks, suara, video serta memiliki

¹³⁶ Eka Kusmayadi, "Dasar-Dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi, Modul 1," dalam <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/>, hal. 19, diakses pada 01 Juni 2020.

¹³⁷ Abdul Kadir dan Terra CH. Triwahyuni, *Pengantar Teknologi Informasi*,... hal. 3.

¹³⁸ Deni Darmawan, *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi; Teori dan Aplikasi*,... hal. 39.

¹³⁹ Edy Irwansyah & Jurike V. Moniaga, *Pengantar Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2014, hal. 8.

pengaturan komunikasi yang dapat dilakukan secara dua arah (*feedback*).¹⁴⁰

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, nampak keduanya saling berkaitan erat, dimana teknologi informasi lebih menitikberatkan pada pelaksanaan dan pengolahan data, mulai dari memperoleh sampai data tersebut jadi dan didistribusikan menggunakan perangkat elektronik khususnya komputer. Sementara teknologi komunikasi lebih kepada pemanfaatan perangkat elektronik serta aspek pencapaian maksud dalam kegiatan komunikasi, sehingga data yang diproses menggunakan teknologi informasi tersebut bisa sesuai dengan kriteria komunikasi yang efektif.¹⁴¹

Teknologi informasi dan komunikasi merupakan payung besar terminologi yang mencakup seluruh peralatan teknis untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi dan komunikasi juga mempunyai arti yang sangat luas, yaitu segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan pengolahan, manipulasi, dan pemindahan informasi antar media. Istilah teknologi informasi dan komunikasi atau TIK muncul setelah adanya perpaduan antara teknologi komputer dengan teknologi komunikasi, dan perpaduan ini berkembang dengan sangat cepat melampaui bidang-bidang teknologi yang lain.¹⁴²

Sederhananya, teknologi informasi dan komunikasi adalah media interaktif yang dipakai untuk berkomunikasi tanpa batasan jarak ataupun waktu dengan tujuan untuk bertukar informasi. Kombinasi antara kedua teknologi tersebut mengintegrasikan dua atau lebih fungsi dalam satu perangkat yang biasa disebut dengan komputer. Sehingga bukan hal yang asing jika teknologi informasi dan komunikasi lebih identik dengan penggunaan sarana komputer sebagai media informasi dan komunikasi, meskipun sebagian lainnya mendefinisikan teknologi informasi dan komunikasi tidak hanya pada penggunaan perangkat komputer.¹⁴³

Selanjutnya dalam pendapat lain dikatakan bahwa teknologi informasi dan komunikasi terdiri dari dua unsur utama, yakni teknologi informasi dan teknologi komunikasi, yang merupakan hasil

¹⁴⁰ Ngainun Naim, *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, hal. 150-151.

¹⁴¹ Munir, *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, ... hal. 13.

¹⁴² Eko Sujatmiko, *Kamus Teknologi Informasi dan Komunikasi*, ... hal. 269.

¹⁴³ Dewi Salma Prawiradilaga, dkk., *Mozaik Teknologi Pendidikan: E-learning*, ... hal. 16.

rekayasa manusia untuk kebutuhan proses menyampaikan segala jenis informasi dengan cara yang lebih cepat, luas serta tidak terbatas ruang dan waktu. Selain itu, informasi tersebut juga bisa disimpan dalam jangka waktu yang sangat lama.¹⁴⁴

Teknologi informasi mencakup segala hal yang berhubungan dengan proses, pemanfaatan sebagai alat bantu dan pengolahan informasi. Sementara teknologi komunikasi adalah segala hal yang berhubungan dengan pemanfaatan alat bantu untuk mengirimkan informasi dari satu perangkat atau lebih ke perangkat yang lain. Oleh karena itu, kedua teknologi tersebut menjadi dua unsur yang tidak bisa dipisahkan.¹⁴⁵

Pembahasan tentang teknologi informasi dan komunikasi tidak sebatas pada teknologi informasi dan komputer, tetapi menyangkut teknologi komunikasi atau teknologi telekomunikasi. Hal tersebut karena pada implemenasinya kedua teknologi tersebut saling berkaitan. Sampai saat ini, ada banyak kajian atau cabang ilmu yang termasuk ke dalam teknologi informasi dan komunikasi, diantaranya seperti manajemen informasi, teknologi komputer, teknologi telekomunikasi, teknologi jaringan, sistem keamanan komputer, sistem basis data, dan yang lainnya.¹⁴⁶

E.W. Martin sebagaimana dalam Munir berpendapat bahwa teknologi informasi dan komunikasi mencakup seluruh perangkat elektronik yang berfungsi untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, menyajikan dan menggunakan data yang ditransformasi menjadi suatu informasi. Adapun Behan & Holmes, mengatakan teknologi informasi dan komunikasi adalah seluruh alat atau perangkat yang memungkinkan manusia dapat merekam, menyimpan, mengolah, mendapatkan kembali, mengantarkan dan menerima informasi.¹⁴⁷

Sementara Cohen dalam Rachmawati mengartikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sekumpulan perangkat dan aplikasi yang berkaitan dengan proses elektronik, penyimpanan serta pemindahan informasi untuk digunakan secara bervariasi. Dia melanjutkan, teknologi informasi dan komunikasi juga mempunyai karakteristik tersendiri, antara lain seperti, dinamis terhadap perubahan, dapat menurunkan biaya, aplikatif atau dapat disesuaikan

¹⁴⁴ Muhajir Affandi, *Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan*,... hal. 8.

¹⁴⁵ Dayat Suryana, *Mengenal Teknologi*,... hal. 8.

¹⁴⁶ Haris Budiman, "Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Al-Tadzkiyah*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2017, hal. 31-43.

¹⁴⁷ Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 35.

dengan banyak bidang yang berkaitan dengan profesi seseorang, gaya hidup meningkat secara cepat, dan adanya kualitas sumber daya manusia dalam pengoperasiannya.¹⁴⁸

Teknologi informasi dan komunikasi juga dapat berarti seluruh aktivitas yang berkenaan dengan pengolahan dan pengalihan informasi melalui media atau perantara perangkat elektronik.¹⁴⁹ Dengan kata lain, teknologi informasi dan komunikasi adalah seluruh perangkat elektronik yang berfungsi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses dan mendistribusikan informasi yang relevan secara mudah dan cepat.¹⁵⁰

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi dan komunikasi adalah seperangkat alat elektronik yang berguna untuk mendapatkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan informasi baik kepada individu maupun khalayak dengan cara yang lebih cepat, efisien, mudah didapatkan, serta tidak terbatas oleh jarak, ruang dan waktu. Adapun informasi tersebut dapat berupa kata, tulisan, gambar, visual, suara, atau dalam bentuk simbol-simbol.

b. Ruang Lingkup TIK

Ruang lingkup teknologi informasi dan komunikasi sangat luas, meliputi seluruh aspek yang berhubungan dengan teknologi pemrosesan, penyimpanan, penyajian, pengiriman dan penerimaan informasi. Adapun secara sederhananya, ruang lingkup teknologi informasi dan komunikasi akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Teknologi Informasi

Ruang lingkup teknologi informasi mencakup seluruh perangkat atau komponen-komponen yang berhubungan dengan pengambilan, penyimpanan, pengolahan, penyajian, pengiriman dan penerimaan informasi secara elektronik baik dalam bentuk digital ataupun dalam bentuk yang lainnya, juga berhubungan dengan proses pengiriman atau transmisi informasi dengan fasilitas media teknologi komunikasi.¹⁵¹

Pada umumnya teknologi informasi dan komunikasi selalu berkenaan dua aspek yakni perangkat keras (*hardware*)

¹⁴⁸ Rini Rachmawati, *Pengembangan Perkotaan dalam Era Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014, hal. 15.

¹⁴⁹ Rusman, dkk, *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 89.

¹⁵⁰ Eni Fariyatul Fahyuni, *Teknologi, Informasi dan Komunikasi: Prinsip dan Aplikasi dalam Studi Pemikiran Islam*, Sidoarjo: Umsida Press, 2017, hal. 151.

¹⁵¹ Bagaskoro, *Pengantar Teknologi Informatika dan Komunikasi Data*,... hal. 17.

dan perangkat lunak (*software*). Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Kadir, bahwa teknologi informasi dikategorikan menjadi dua yaitu *software* dan *hardware*.¹⁵² Adapun berdasarkan komponen utamanya, teknologi informasi dikelompokkan menjadi enam bagian, yaitu:¹⁵³

- a) Teknologi Masukan (*Input Technology*), yakni segala jenis teknologi yang berkaitan dengan proses untuk memasukkan data ke dalam sistem komputer, seperti *keyboard, mouse, flashdisk, scanner*, dan yang lainnya.
- b) Teknologi Keluaran (*Output Technology*), yaitu segala jenis teknologi yang fungsinya untuk menyajikan atau menampilkan informasi yang telah diproses, seperti layar monitor dan mesin printer.
- c) Teknologi Perangkat Lunak (*Software Technology*), sering disebut juga dengan program atau aplikasi. *Software* adalah sekumpulan perintah yang berfungsi untuk mengendalikan komputer sehingga komputer melakukan tindakan sesuai dengan yang diinginkan penggunanya. Contoh untuk mengatur segala sumber daya yang ada di dalam komputer dibutuhkan sistem operasi seperti *Windows*, untuk mengolah data atau membuat dokumen diperlukan program *Microsoft Office*, untuk mengolah gambar atau video diperlukan program seperti *Adobe Photoshop*, dan masih banyak yang lainnya.
- d) Teknologi Penyimpanan (*Storage Technology*), yaitu teknologi yang berfungsi untuk menyimpan atau sebagai pengingat baik data, program, atau informasi sementara pada saat melakukan proses pengolahan data.
- e) Teknologi Pemroses (*Processing Mechine*), biasanya lebih dikenal dengan istilah *CPU (Central Processing Unit)* atau prosesor, yaitu teknologi yang berfungsi atau sebagai pusat pengolah data. Teknologi pemroses bertugas menerima dan melaksanakan perintah dari perangkat lunak. Karena merupakan pusat pengolahan data dalam sebuah komputer, cepat atau lambatnya kinerja sebuah komputer bisa ditentukan oleh kualitas dan teknologi pemroses (prosesor) yang digunakan.

¹⁵² Munir, *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 8.

¹⁵³ Abdul Kadir dan Terra CH. Triwahyuni, *Pengantar Teknologi Informasi*,... hal. 4-

Sementara jika dilihat dari klasifikasinya, teknologi informasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu.¹⁵⁴

- a) Berdasarkan Fungsi Sistem
Berdasarkan fungsi yang diemban sistem atau berdasarkan tugas yang dapat dilaksanakan. Fungsi ini terbagi lagi menjadi tiga jenis, *pertama* berdasarkan sistem teknologi yang melekat (*Embedded IT System*) atau yang terdapat dalam perangkat lain, seperti sistem *Video Casette Recorder (VCR)* dimana memungkinkan pengguna dapat merekam video atau tayangan televisi. *Kedua*, sistem teknologi khusus (*Dedicated IT System*), yaitu sistem teknologi informasi yang dibuat untuk melaksanakan fungsi-fungsi khusus, seperti mesin Ajungan Tunai Mandiri (ATM). *Ketiga*, sistem teknologi informasi multifungsi (*General Purpose IT System*), yaitu sistem teknologi informasi yang berfungsi untuk menjalankan banyak aktivitas dalam satu perangkat, seperti laptop atau komputer yang banyak digunakan dalam kegiatan sehari-hari.
- b) Berdasarkan Ukuran
Yang dimaksud berdasarkan ukuran dalam hal ini tidak sebatas pada bentuk fisiknya, melainkan lebih kepada besar atau kecilnya kapasitas data yang bisa ditampung, jenis dan kemampuan sistem yang digunakan, kecepatan pengolahan data, serta jumlah pengguna (*user*) yang bisa mengoperasikan dalam waktu yang bersamaan. Saat ini ada beberapa istilah dalam pengklasifikasian ukuran teknologi informasi tersebut, meskipun kriteria yang dipakai sering berubah-ubah sesuai dengan perkembangannya. Adapun berdasarkan ukurannya, dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis, seperti komputer super, komputer mainframe, komputer mini dan komputer mikro.¹⁵⁵

¹⁵⁴ Deni Darmawan, *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi; Teori dan Aplikasi*,... hal. 48-49.

¹⁵⁵ Komputer super (*Super computer*), adalah jenis komputer terkuat dalam hal kinerja yang mampu melakukan triliunan intruksi perdetik, komputer jenis ini biasanya digunakan khusus oleh organisasi atau perusahaan besar untuk tujuan tertentu seperti eksplorasi atau penelitian, salah satu yang menggunakan jenis komputer ini adalah NASA (*National Aeronautics and Space Administration*). Komputer mainframe (*Mainframe computer*), adalah jenis komputer yang lebih kecil dari komputer super, memiliki ribuan terminal yang saling terhubung dimana kinerja komputer mampu melakukan jutaan intruksi, komputer jenis

2) Teknologi Komunikasi

Perkembangan teknologi komunikasi sama halnya dengan teknologi informasi, yakni telah berkembang dengan pesat. Setidaknya ada dua teknologi komunikasi yang sering kita dengar atau biasa kita temui dalam kehidupan sehari-hari, yaitu telepon seluler atau telpon pintar (*smartphone*) dan komputer yang berjaringan internet, dimana dengan teknologi tersebut kita dapat berkomunikasi dengan orang lain tanpa terbatas oleh jarak dan waktu.¹⁵⁶

Effert M. Rogers sebagaimana dalam Munir mengemukakan bahwa teknologi komunikasi lebih menitikberatkan pada perangkat-perangkat elektronik yang digunakan untuk membangun semua jenis komunikasi, termasuk diantaranya seperti:¹⁵⁷

- a) *Micro computer*, merupakan komputer mikro yang berdiri sendiri (*stand alone*), seringkali dipakai oleh individu dengan program-program tertentu dimana *Central Processing Unit (CPU)* merupakan komponen utama mikrokomputer, contoh mikrokomputer seperti komputer desktop, laptop, tablet dan *smartphone*.
- b) *Teleconferencing*, adalah pertemuan suatu grup kecil yang terdiri dari beberapa orang pada lokasi yang berbeda-beda, yang berkomunikasi secara interaktif atau saling aktif berkomunikasi, setidaknya ada tiga jenis *teleconferencing* yaitu berupa video, audio dan komputer.

mainframe sering dipakai oleh perusahaan-perusahaan besar, contohnya bank, supermarket atau yang lainnya. Komputer mini (*Mini computer*), yaitu komputer yang dilengkapi dengan beberapa mesin pemroses (*processor*) dengan kemampuan yang tinggi, komputer ini bisa digunakan oleh ratusan pemakai dalam satu waktu dan komputer ini menjadi pusatnya. Komputer mikro (*Micro computer*), adalah jenis komputer yang hanya mempunyai satu mesin pemroses (*processor*) namun tetap dapat melakukan banyak intruksi. Jenis komputer ini memiliki penggunaan yang terbatas yaitu hanya satu orang, contoh dari komputer jenis ini seperti laptop, komputer desktop, game konsol dan telepon pintar (*smartphone*). (Lihat Puspita Dewi, *Buku Ajar Pengantar Aplikasi Komputer*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal. 6-8).

¹⁵⁶ Kasiyanto Kasemin, *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi: Sebuah Bunga Rampai Hasil Pengkajian dan Pengembangan Penelitian tentang Perkembangan Teknologi Informasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hal. 7.

¹⁵⁷ Munir, *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 12-13.

- c) *Teletext*, merupakan sebuah layanan informasi personal atau permintaan informasi yang disajikan dalam bentuk video atau televisi di rumah.
- d) *Videotext*, yaitu layanan informasi yang berfungsi melayani keperluan pribadi atau permintaan informasi dari sentral komputer berupa video di layar televisi (biasanya televisi dirumah sebagai penerima).
- e) *Interactive cable television*, yaitu berfungsi sebagai pengirim teks atau gambar dalam bentuk video, yang ditampilkan berupa tayangan-tayangan sesuai permintaan yang dikirim ke rumah melalui saluran kabel.
- f) *Communication satellite*, yaitu informasi yang disampaikan melalui telepon, televisi atau yang lainnya dan dikirim dari berbagai belahan dunia.

c. Teknologi dalam Pandangan Islam

Sebagai agama *rahmatan lil 'alamin*, Islam sangat menekankan tentang pentingnya ilmu pengetahuan dan sains serta upaya untuk terus mengembangkannya. Al-Qur'an dan hadits tidak hanya sebatas tentang urusan *ubudiah*, namun juga membahas tentang ilmu pengetahuan dan teknologi. Baik dalam Al-Qur'an ataupun hadits Rasulullah, banyak disebutkan hal-hal yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hanya saja, sebagian besar dari ilmu pengetahuan (sains) dan teknologi tersebut lebih dulu ditemukan dan dikembangkan oleh negara-negara barat, sehingga tidak heran jika negara barat menjadi kiblatnya ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁵⁸

Akan tetapi, dibalik semua itu tentu terdapat hikmah yang sangat besar yang ingin Allah tunjukkan kepada manusia. Seandainya penemuan-penemuan sains dan teknologi tersebut selalu ditemukan oleh umat Islam, maka tidak ada keistimewaan didalamnya. Bahkan akan timbul anggapan bahwa itu hanya untuk membenaran tentang isi Al-Qur'an dan hadits. Lain halnya jika penemunya adalah orang non muslim, yang hasil penemuan tersebut membenarkan atau membuktikan kebenaran isi Al-Qur'an dan

¹⁵⁸ Abdul Syukur al-Azizi, *Islam itu Ilmiah*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Laksana, 2018, hal. 25.

hadits. Maka penemuan tersebut akan lebih menguatkan tentang kebenaran isi Al-Qur'an dan hadits.¹⁵⁹

Islam merupakan ajaran yang memperhatikan akan pentingnya ilmu pengetahuan untuk menunjang atau meningkatkan kualitas hidup serta mendorong kemajuan dan kesejahteraan hidup manusia. Ilmu pengetahuan juga termasuk diantara faktor-faktor yang bisa mengantarkan manusia kepada kesuksesan, baik sukses di dunia maupun di akhirat. Oleh karena itu, pengetahuan tentang pandangan Islam yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan sebuah keharusan.¹⁶⁰

Islam juga memandang penting ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam kehidupan manusia karena dapat menjadi kunci untuk memimpin peradaban. Martabat manusia atau suatu bangsa tidak hanya ditentukan oleh peribadatannya, namun juga oleh kemampuan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁶¹ Hal tersebut dapat kita saksikan pada saat ini, dimana negara yang ilmu pengetahuan dan perkembangannya lebih maju akan menjadi "kiblat" bagi negara-negara lain, bahkan menjadi tempat menuntut ilmu dari berbagai belahan dunia.

Disamping itu, mencari ilmu adalah sebuah kewajiban bagi setiap muslim laki-laki dan perempuan, bahkan sampai akhir hayatnya. Rasulullah SAW menjadikan aktivitas menuntut ilmu dan pengetahuan yang dibutuhkan kaum muslimin untuk menegakan urusan-urusan agamanya sebagai suatu kewajiban atau disebut dengan *fardlu 'ain*. Sedangkan mencari ilmu-ilmu lain yang dibutuhkan dalam kehidupan termasuk *fardlu kifayah* (tidak diwajibkan kepada setiap muslim sebagaimana *fardlu 'ain*). Selain itu, Rasulullah menjadikan ilmu ke dalam sesuatu yang harus menjadi cita-cita manusia, karena semakin banyak orang berilmu maka kehidupan di dunia ini akan menjadi lebih baik.¹⁶²

Jika kita merujuk kepada ayat dalam Al-Qur'an, maka akan ditemukan banyak sekali istilah-istilah yang berkaitan atau yang maknanya mengacu kepada penciptaan atau kreasi-kreasi baru, yang lahir dari suatu ide dengan tujuan untuk hal-hal tertentu. Salah

¹⁵⁹ Abdul Syukur al-Azizi, *Hadits-Hadits Sains*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Laksana, 2018, hal. 21.

¹⁶⁰ Abuddin Nata, *Studi Islam Komprehensif*, Edisi 1, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2011, hal. 362.

¹⁶¹ Yedi Purwanto, "Islam Mengutamakan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi," dalam *Jurnal Sositologi*, Edisi 22 Tahun 2011, hal. 1043.

¹⁶² Suja'i Sarifandi, "Ilmu Pengetahuan dalam Perspektif Hadis Nabi," dalam *Jurnal Ushuluddin*, Vol. XXI No. 1 Tahun 2014, hal. 65-66.

satunya seperti yang disebutkan dalam surat al-Jatsiyah/45:13 sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.

Ayat di atas menjelaskan bahwa dengan adanya potensi ilmu yang dianugerahkan oleh Allah SWT bersama penundukkan yang dilakukan-Nya, manusia bisa meraih dengan mudah segala sesuatu yang terbentang di alam raya, melalui keahlian di bidang teknik atau dengan istilah lain menggunakan teknologi dan alat-alat yang dihasilkannya. Berdasarkan hal di atas pula, maka sangat jelas bahwa Islam mendukung pengembangan ilmu dan teknologi. Namun ada hal yang harus selalu diingat bahwa semua itu karena anugerah dari Allah, tidak merasa keberhasilan yang dicapainya tanpa bantuan Allah, tidak diperbudak oleh hasil ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semua yang dicapai tersebut harus mempunyai manfaat bukan malah sebaliknya.¹⁶³

Selanjutnya, Al-Qur'an telah menerangkan dengan jelas cabang-cabang ilmu pengetahuan modern, diantaranya seperti ilmu falak (ilmu *astronomi*), ilmu kelautan, ilmu tentang cuaca (*meteorologi*), ilmu tentang hewan (*zoology*), ilmu tentang serangga (*entomologi*), dan yang lainnya. Hal di atas merupakan beberapa contoh yang kandungannya memuat atau menerangkan tentang ilmu pengetahuan, sehingga Al-Qur'an selalu menjadi sumber untuk melakukan kajian, riset dan teknologi. Al-Qur'an adalah sumber petunjuk bagi segala ilmu pengetahuan, dan Al-Qur'an akan terus dikaji sebagai informasi awal dari sebuah penelitian, meskipun sebagian dari peneliti tersebut tidak atau belum mengimani Al-Qur'an.¹⁶⁴

¹⁶³ M. Quraish Shihab, "Islam dan Teknologi," dalam <http://quraishshihab.com/akhlak/islam-dan-teknologi>, diakses pada 10 Agustus 2020.

¹⁶⁴ Mutia, "Teknologi dalam Al-Qur'an," dalam *Jurnal Islam Futura*, Vol. VI No. 2 Tahun 2007, hal. 70-71.

Sementara Wahid dalam Syafi'i mengemukakan bahwa Al-Qur'an menganjurkan kepada manusia untuk memperhatikan dan mempelajari alam raya guna mendapatkan manfaat atau kemudahan-kemudahan dalam hidupnya, serta bisa mengantarkan manusia kepada kesadaran akan ke-Esaan dan ke-Mahakuasaan Allah SWT.¹⁶⁵ Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa mempelajari ilmu apapun yang sekiranya dapat mendatangkan kebaikan atau bermanfaat bagi kehidupan manusia merupakan hal yang sangat dianjurkan.

Pandangan Al-Qur'an tentang teknologi juga bisa ditelusuri dari ayat-ayat Al-Qur'an tentang ilmu, dimana banyak sekali ayat-ayat Al-Qur'an yang memerintahkan manusia untuk mencari ilmu dengan sebanyak-banyaknya. Dalam hal ini, Al-Qur'an menggunakan banyak istilah seperti dengan istilah mengajak melihat, memperhatikan dan mengamati kejadian-kejadian (surat Fathir: 27, al-Hajj: 5, Luqman: 20, al-Ghasyiyah: 17-20, Yunus: 101, dan al-Anbiya': 30), membaca (surat al-'Alaq: 1-5), agar mengetahui suatu kejadian (surat al-An'am: 97 dan Yunus: 5), agar mendapatkan jalan (surat al-Nahl: 15), berpikir atau menalar tentang berbagai fenomena (surat al-Nahl: 11, Yunus: 101, al-Ra'd: 4, al-Baqarah: 164, al-Rum: 24 dan al-Jatsiyah: 5 & 13), menjadi *ulu al-albab* (surat Ali 'Imran: 7, 190-191 dan al-Zumar: 18), mengambil pelajaran (surat Yunus: 3), dan yang lainnya.¹⁶⁶

Selain itu, peradaban Islam sudah sejak dulu mengenal ilmu-ilmu tentang sains, seperti ilmu tentang navigasi, waktu, timbangan, pengukuran dan lain sebagainya. Para ilmuan muslim memberikan perhatian terhadap segala jenis pengetahuan praktis, mengklasifikasikan ilmu-ilmu terapan dan subjek-subjek teknologis bersandingan dengan telaah teoritis. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kitab dan risalah yang ditulis para ilmuan muslim tercatat telah mengklasifikasikan ilmu-ilmu terapan dan teknologi. Sederet karya-karya yang ditulis oleh cendekiawan muslim seperti *Mafatih al-Ulum* karyanya al-Khuwarizmi, *Ihsa al-Ulum* (perhitungan ilmu-ilmu) karyanya al-Farabi, kitab al-Najat (buku tentang penyelamatan) karya Ibnu Sina dan masih banyak yang lainnya.¹⁶⁷

¹⁶⁵ A. Syafi'i AS, "Sains dan Teknologi dalam Al-Qur'an: Kajian Filsafat Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Sumbula*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2020, hal. 61-62.

¹⁶⁶ Jamal Fakhri, "Sains dan Teknologi dalam Al-Qur'an dan Implikasinya dalam Pembelajaran," dalam *Jurnal Ta'dib*, Vol. XV No. 1 Tahun 2010, hal. 124-125.

¹⁶⁷ Ariyadi, "Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dalam Sudut Pandangan Islam," dalam *Jurnal Sains Komputer dan Teknologi Informasi*, Vol. 1, No. 1, Tahun 2018, hal. 6-7.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Islam menekankan pentingnya mempelajari dan menguasai teknologi, baik itu teknologi informasi dan komunikasi maupun teknologi-teknologi yang lain. Terutama teknologi yang berfungsi untuk membantu, mendukung dan memudahkan aktivitas sehari-hari serta untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Adapun penguasaan teknologi tersebut harus menghasilkan sesuatu yang bermanfaat, bukan malah sebaliknya atau digunakan untuk suatu keburukan.

d. Peran dan Manfaat TIK dalam Pendidikan

Teknologi informasi dan komunikasi memiliki peran yang amat penting dalam kehidupan manusia, karena didalamnya terdapat banyak sekali manfaat, kemudahan dan kecepatan dalam mengakses berbagai informasi dari seluruh dunia. Adapun salah satu yang paling banyak digunakan dari teknologi tersebut yaitu komputer. Bagaimana tidak, dengan sebuah komputer seseorang dapat mencari, mengumpulkan, mengolah, menyimpan dan membagikan berbagai informasi kepada siapa saja, kapan saja dan dimana saja.¹⁶⁸

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dianggap mampu menanggulangi *digital divide* atau ketertinggalan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dari dunia maju. Oleh sebab itu, perlu adanya peningkatan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di masyarakat, terutama dalam bidang pendidikan yang didukung dengan peningkatan sumber daya manusia. Teknologi informasi dan komunikasi mempunyai peran cukup besar dalam mempercepat pemerataan kesempatan belajar serta meningkatkan kualitas pendidikan dengan tersedianya berbagai sumber informasi yang mudah didapatkan, dimana hal-hal tersebut sulit jika dilakukan dengan cara yang konvensional. Manfaat teknologi informasi dan komunikasi juga berkenaan dengan efektivitas, seperti memudahkan dalam melakukan pekerjaan, menambah produktivitas dan meningkatkan kinerja.¹⁶⁹

Demikian halnya dalam bidang pendidikan, dimana telah banyak memanfaatkan kehadiran teknologi informasi dan komunikasi. Adapun fungsi dan pemanfaatan teknologi informasi

¹⁶⁸ Muhamad Sobri, dkk, *Pengantar Teknologi Informasi: Teori & Praktek*,... hal. 10.

¹⁶⁹ Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 42.

dan komunikasi tersebut setidaknya dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:¹⁷⁰

- 1) Sebagai sumber ilmu pengetahuan
Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi dapat dimanfaatkan sebagai sumber ilmu pengetahuan, yaitu dengan tersedianya berbagai rujukan dari hampir segala jenis ilmu pengetahuan yang dapat diakses darimana saja dan kapan saja secara mudah, murah dan cepat.
- 2) Sebagai alat pendukung pembelajaran
Teknologi informasi dan komunikasi dapat dijadikan sebagai alat pendukung kegiatan pembelajaran, yaitu berupa alat pendukung mengajar yang bisa digunakan oleh guru (guru dapat mencari dan menyiapkan media pembelajaran untuk disajikan kepada siswa), sebagai alat bantu belajar bagi siswa dimana siswa bisa mencari berbagai informasi atau pengetahuan yang berkaitan dengan pembelajaran, juga sebagai alat bantu berinteraksi antara guru dan siswa.
- 3) Sebagai fasilitas
Teknologi informasi dan komunikasi juga dapat dijadikan sebagai fasilitas pendidikan di sekolah, seperti dengan adanya pojok internet, papan elektronik, lab multimedia, sistem informasi sekolah, kelas virtual, dan perpustakaan digital yang dapat diakses dari rumah atau di luar sekolah.

Jika teknologi informasi dan komunikasi digunakan secara optimal dalam bidang pendidikan, maka sangat banyak manfaatnya. Adapun manfaat-manfaat tersebut antara lain seperti:

- 1) Sebagai keterampilan
Setiap pemangku kepentingan dalam pendidikan sudah semestinya mempunyai kemampuan dan keterampilan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Informasi yang diperoleh umumnya masih berupa bahan mentah yang perlu diolah kembali sehingga menjadi suatu ilmu pengetahuan yang siap dibagikan kepada peserta didik. Untuk dapat melakukan semua hal tersebut tentu dibutuhkan kemampuan, keterampilan dan pembiasaan. Disamping itu, teknologi informasi dan komunikasi juga memberikan kesempatan tentang cara belajar yang fleksibel dan efektif, baik untuk guru maupun untuk peserta didik.

¹⁷⁰ Nizwardi Jalinus dan Ambiyar, *Media dan Sumber Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2016, hal. 151.

- 2) Sebagai infrastruktur pembelajaran
Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi memberikan fasilitas berupa kemudahan penyimpanan bahan pembelajaran, seperti dalam bentuk digital dengan model yang bermacam-macam. Hal tersebut dapat memudahkan pengajar dan peserta didik dalam mengakses bahan pembelajaran tanpa terbatas oleh tempat dan waktu, sehingga proses pembelajaran tidak lagi terbatas hanya di kelas.
- 3) Sebagai sumber belajar
Ilmu pengetahuan terus mengalami kemajuan seiring dengan perkembangan zaman, para ahli ilmu pengetahuan tersebar diseluruh penjuru dunia. Perkembangan tersebut juga didukung dengan semakin mudahnya akses terhadap buku-buku, bahan ajar atau referensi yang senantiasa diperbaharui secara berkala. Teknologi informasi dan komunikasi memberikan banyak kemudahan sehingga proses pembelajaran yang *up to date* menjadi semakin cepat.
- 4) Sebagai alat pendukung pembelajaran
Seorang guru sebaiknya memperhatikan konteks dunia nyata dalam menyampaikan materi pembelajaran, seperti dengan adanya ilustrasi, visualisasi atau media yang lain. Tujuannya adalah agar peserta didik bisa lebih mudah serta lebih cepat memahami dan menyerap ilmu pengetahuan yang disampaikan guru. Di sisi lain, peserta didik dapat mengeksplorasi secara luas informasi yang berkaitan dengan pembelajaran, baik secara individu, dengan guru, atau antar peserta didik.
- 5) Sebagai pendukung manajemen pembelajaran
Setiap pengajar pasti membutuhkan dukungan pembelajaran yang berkesinambungan serta adanya komunikasi dan interaksi yang baik antar *stakeholder*, yang mana hal tersebut memerlukan sarana atau *backoffice* yang baik pula. Selain itu, administrasi yang berkaitan dengan pendidikan juga perlu ditingkatkan secara bertahap. Untuk dapat melakukan semua itu secara mudah, cepat, serta terorganisir dengan baik maka salah satunya yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.
- 6) Sebagai sistem pendukung keputusan
Karakteristik dan bakat dari setiap pengajar baik dalam pembelajaran ataupun yang lainnya pasti berbeda-beda. Seorang pengajar sudah semestinya terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam segala hal yang berkaitan dengan tugas-tugasnya. Keterbatasan sumber daya

mengharuskan suatu institusi memanfaatkan berbagai hal yang ada, salah satunya dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Dengan demikian, pengelolaan tersebut bisa menjangkau lebih luas sehingga semakin efektif, efisien dan berkualitas.¹⁷¹

Manfaat lain yaitu adanya pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi adalah pembelajaran yang memanfaatkan perangkat-perangkat teknologi seperti komputer, radio, televisi, laptop, proyektor, *smartphone*, dan yang lainnya.¹⁷² Selain itu, kehadiran teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan dilakukannya pembelajaran secara *e-learning*¹⁷³, serta dapat memudahkan interaksi antara guru dengan peserta didik yang bisa dilakukan tidak hanya secara tatap muka namun juga secara virtual (secara online) dengan memanfaatkan fasilitas-fasilitas teknologi informasi dan komunikasi tersebut.¹⁷⁴

Kondisi di atas menjadikan pola belajar dan pembelajaran menjadi lebih luwes (*flexible*). Teknologi informasi dan komunikasi juga dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran secara jarak jauh dan tidak terbatas oleh waktu. Disamping itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menciptakan ragam atau variasi media yang berisi pengetahuan dan informasi yang dapat dipelajari. Guru maupun siswa dapat memilih media, informasi atau pengetahuan mana yang akan dijadikan sebagai pembahasan sesuai keperluan pembelajaran.¹⁷⁵

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dalam bidang pendidikan memberikan kesempatan adanya perubahan peran antara guru dan peserta didik. Perubahan peran guru dalam hal ini maksudnya guru bukan lagi satu-satunya sumber pengetahuan atau satu-satunya sumber dari semua jawaban. Peran guru bisa sebagai

¹⁷¹ Munir, *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*,... hal. 150-151.

¹⁷² Ngainun Naim, *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*,... hal. 151.

¹⁷³ *E-learning* bisa diartikan sebagai suatu bentuk teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan dalam proses pembelajaran secara daring atau online (tanpa tatap muka). Meskipun definisi *e-learning* itu luas, namun istilah tersebut lebih tepat untuk menggambarkan usaha agar dapat dilakukannya suatu proses pembelajaran secara jarak jauh dalam bentuk digital dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. (Lihat Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu & Aplikasi Pendidikan Bagian 4: Pendidikan Lintas Bidang*, Bandung: PT. Imperial Bakhti Utama, 2007, hal. 503).

¹⁷⁴ Muhammad Yaumi, *Media & Teknologi Pembelajaran*,... hal. 174.

¹⁷⁵ Benny A. Pribadi, *Media & Teknologi dalam Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2017, hal. 5.

fasilitator, kolaborator, mitra belajar, atau yang tadinya sebagai pengendali semua unsur pembelajaran kini bisa lebih kepada menawarkan alternatif dan tanggung jawab kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Sedangkan perubahan peran bagi peserta didik yakni yang tadinya segala materi hanya bisa diperoleh dari guru kini bisa mencari dan menghasilkan berbagai informasi atau pengetahuan (dari penerima informasi yang pasif menjadi partisipasi yang aktif), sehingga peran guru hanya sebatas memberikan arahan.¹⁷⁶

e. Kemampuan TIK Guru

Pada dasarnya, kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan. Kemampuan guru artinya keterampilan atau kecakapan yang dimiliki oleh seorang guru untuk menunaikan segala kewajibannya sebagai guru secara bertanggung jawab dan layak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.¹⁷⁷ Seorang guru sudah seharusnya memiliki berbagai kompetensi atau kemampuan untuk menunjang pekerjaannya (terutama dalam pembelajaran), sehingga pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan dengan baik dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.¹⁷⁸

Setiap guru seyogyanya memenuhi syarat-syarat tertentu sebagai guru, mempunyai ilmu pengetahuan yang luas terutama yang berkaitan dengan bidangnya, serta didukung dengan keterampilan-keterampilan yang diperlukan.¹⁷⁹ Kompetensi guru merupakan representasi dari apa yang seharusnya dimiliki dan dilakukan oleh guru ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam bentuk tindakan, perilaku maupun hasil yang bisa ditunjukkan.¹⁸⁰

Menurut Daradjat sebagaimana dalam Shunhaji, mengungkapkan bahwa seorang pendidik sudah semestinya memiliki berbagai kompetensi, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Terpenuhinya kompetensi-kompetensi tersebut bertujuan agar pendidikan bisa berlangsung dengan memberikan manfaat yang baik

¹⁷⁶ Nizwardi Jalinus dan Ambiyar, *Media dan Sumber Pembelajaran*,... hal. 151.

¹⁷⁷ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*,... hal. 1.

¹⁷⁸ Halid Hanafi, dkk, *Profesionalisme Guru dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal. 32.

¹⁷⁹ Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*,... hal. 29.

¹⁸⁰ Agustinus Hermino, *Guru dalam Tantangan Globalisasi: Kajian Teoritis dan Praktis dalam Manajemen Pendidikan*,... hal. 336.

bagi perkembangan peserta didik. Adapun dari keempat kompetensi di atas, yang paling penting adalah kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.¹⁸¹

Sementara dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa seorang guru wajib memenuhi atau memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.¹⁸²

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 dijelaskan secara lebih detail tentang apa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional guru, yaitu:¹⁸³

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam mengelola pembelajaran, setidaknya mencakup:

- a) Memiliki pengetahuan dan landasan kependidikan serta pengetahuan tentang peserta didik.
- b) Kemampuan mengembangkan kurikulum, silabus, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
- c) Kemampuan memanfaatkan teknologi untuk kegiatan pembelajaran.
- d) Kemampuan melakukan evaluasi hasil pembelajaran serta pengembangan peserta didik guna mengaktualisasikan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan sikap yang dimiliki, yaitu sekurang-kurangnya meliputi kepribadian seperti:

- a) Beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia.
- b) Bijaksana, demokratis, serta memiliki sikap mantap, stabil, berwibawa, dewasa, jujur, dan sportif.
- c) Mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

¹⁸¹ Akhmad Shunhaji, "Metode Pengajaran Karakter Berbasis Al-Qur'an," dalam *Jurnal Muntaz*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017, hal. 46.

¹⁸² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 8 dan Pasal 10 Ayat 1.

¹⁸³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 3 Ayat 4-7.

- d) Mampu melakukan evaluasi atas kinerjanya sendiri serta mampu mengembangkan diri secara mandiri yang berkelanjutan.
- 3) Kompetensi Sosial
- Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat. Dalam hal ini, guru setidaknya mempunyai kemampuan untuk:
- a) Berkomunikasi dengan baik, baik secara lisan, tulisan maupun isyarat.
 - b) Kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional.
 - c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, kepala sekolah dan orang tua atau wali murid, juga bergaul secara santun bersama masyarakat sekitar dengan mengedepankan norma-norma yang berlaku.
 - d) Membangun rasa persaudaraan dan semangat kebersamaan.
- 4) Kompetensi Profesional
- Adapun kompetensi profesional yaitu kemampuan guru dalam menguasai ilmu pengetahuan sesuai dengan bidangnya, penguasaan teknologi, seni dan budaya, yang mencakup:
- a) Menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran.
 - b) Menguasai konsep dan metode keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau selaras dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran.

Menjadi seorang guru mungkin bisa dilakukan oleh semua orang, namun untuk menjadi guru yang mempunyai keahlian mendidik atau menjadi guru profesional tentu dibutuhkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman atau jam terbang yang banyak. Oleh sebab itu, untuk menjadi seorang guru yang profesional paling tidak harus mempunyai kemampuan-kemampuan seperti:

- 1) Kemampuan intelektual yang baik.
- 2) Kemampuan dalam memahami visi dan misi pendidikan nasional.
- 3) Kemampuan mentrasfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik dengan efektif.

- 4) Kemampuan tentang konsep perkembangan psikologi anak.
- 5) Kemampuan mengorganisasi kegiatan pembelajaran.
- 6) Mempunyai kreativitas serta seni mendidik.¹⁸⁴

Seorang guru dituntut untuk mempunyai kompetensi mengajar yang baik, seperti menguasai bidang pelajaran yang diajarkan dan mampu menciptakan suasana kelas yang menyenangkan sehingga peserta didik tidak mudah bosan ketika belajar. Guru juga seharusnya mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang dinamis, variatif, kreatif, senantiasa melibatkan peserta didik dalam proses pembelajaran serta mampu memotivasi peserta didik yang sedikit lambat dalam memahami materi pelajaran.¹⁸⁵

Tugas dan tanggung jawab guru yang tidak sedikit mengharuskan guru untuk mempunyai keilmuan yang dalam, baik ilmu agama maupun ilmu-ilmu umum lainnya untuk kebaikan dan kemaslahatan umat. Peran guru yang demikian luas harus sejalan dengan tuntutan masyarakat yang semakin modern seperti saat ini. Artinya, seorang guru tidak hanya berperan sebagai pemberi informasi (ilmu pengetahuan), tetapi juga berperan sebagai pembimbing, pengarah, motivator, inisiator, inspirator, dan lain yang lainnya.¹⁸⁶

Untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki ilmu pengetahuan dan pandangan yang luas. Oleh sebab itu, seorang guru perlu meningkatkan ilmu pengetahuannya secara terus menerus, sehingga perbendaharaan keilmuan guru tersebut menjadi semakin bertambah dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Dalam Islam, menuntut ilmu merupakan sebuah kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap muslim, karena dengan ilmu keimanan seseorang akan semakin bertambah serta akan semakin tinggi kedudukannya di hadapan Allah.¹⁸⁷

Selanjutnya menurut Usman seperti yang dikemukakan dalam Danumiharja, kompetensi guru dapat dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu:¹⁸⁸

¹⁸⁴ Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Kencana, 2018, hal. 5.

¹⁸⁵ Dede Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Kencana, 2017, hal. 34.

¹⁸⁶ Abuddin Nata, *Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2016, hal. 124-125.

¹⁸⁷ Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 37.

¹⁸⁸ Mintarsih Danumiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Deepublish, 2014, hal. 46-47.

- 1) Kompetensi pribadi, yang meliputi:
 - a) Memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri.
 - b) Memiliki kemampuan dalam berinteraksi dan berkomunikasi.
 - c) Memiliki kemampuan untuk melakukan pengarahan dan penyuluhan.
- 2) Kompetensi profesional, yang meliputi:
 - a) Menguasai dasar-dasar kependidikan seperti pemahaman tentang tujuan pendidikan, fungsi sekolah di masyarakat, serta pemahaman tentang prinsip psikologi pendidikan.
 - b) Menguasai materi pembelajaran dengan baik, termasuk penguasaan tentang materi pokok yang terdapat di kurikulum dan bahan pengayaan.
 - c) Kemampuan merumuskan program pembelajaran, yang meliputi mampu menentukan kompetensi belajar dan mampu mengembangkan materi serta strategi pembelajaran.
 - d) Kemampuan membuat instrumen penilaian hasil belajar dan pembelajaran.

Untuk menjadi pendidik yang profesional, seorang guru secara tidak langsung dipaksa agar dapat beradaptasi dengan perkembangan yang ada, terutama di bidang teknologi informasi dan komunikasi sehingga guru tidak gagap teknologi (gaptek). Selain itu, memiliki kemampuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi menjadi penting mengingat peserta didik pada saat ini sudah sangat akrab dengan teknologi, seperti laptop dan telepon pintar (*smartphone*).¹⁸⁹ Dengan adanya kemampuan yang baik di bidang teknologi informasi dan komunikasi, para guru diharapkan dapat mengimbangi dan mengikuti perkembangan tersebut.

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru agar dapat mengimplementasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan profesinya, seperti menguasai materi pembelajaran secara mendalam, menguasai dan memanfaatkan media pembelajaran, menguasai metode dan strategi pembelajaran serta memiliki pola pikir keilmuan yang dapat menunjang materi pelajaran yang diampunya.¹⁹⁰

¹⁸⁹ Mulyana A.Z., *Rahasia Menjadi Guru Hebat: Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*,... hal. 25.

¹⁹⁰ Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*,... hal. 54.

Kemampuan tentang teknologi informasi dan komunikasi pada era saat ini sangat penting, hal tersebut untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang akan terjadi sehingga kita tidak dianggap sebagai bangsa yang ketinggalan. Selain itu, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi juga bisa dijadikan sebagai sarana pendukung bagi kreativitas manusia. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Hatten dan Rosenthtal dalam Darmadi, bahwa menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kadar yang memadai akan menciptakan kreativitas yang tinggi. Oleh karenanya, menguasai dan memanfaatkannya menjadi sebuah keharusan di zaman sekarang.¹⁹¹

Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dapat menjadi salah satu upaya tercapainya tujuan pendidikan.¹⁹² Guru sebagai agen pendidikan harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan yang ada, sehingga guru bisa menyampaikan materi pembelajaran dengan lebih jelas, relevan dengan konteks saat ini atau yang berkaitan dengan itu. Dengan begitu, materi yang disampaikan bisa berguna bagi peserta didik, baik untuk masa sekarang maupun di masa mendatang.¹⁹³

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menarik sebuah kesimpulan bahwa kemampuan TIK guru ialah keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menggunakan atau memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi pada saat menjalankan tugas-tugasnya sebagai guru. Adapun penggunaan atau pemanfaatan tersebut seperti dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, sarana untuk mencari informasi, pengetahuan atau bahan yang berkaitan dengan materi pelajaran, dan memanfaatkannya sebagai sarana pendukung dalam pembelajaran.

f. Indikator Kemampuan TIK Guru

Memiliki kemampuan di bidang TIK diharapkan dapat menjadi penopang bagi kompetensi dan profesional guru. Dimana dengan adanya kemampuan tersebut guru dapat mengintegrasikan

¹⁹¹ Darmadi, *Guru Jembatan Revolusi*, Surakarta: CV Kekata Group, 2018, hal. 6.

¹⁹² Terwujudnya tujuan pendidikan tersebut yakni melalui kurikulum yang dirancang dengan memperhatikan aspek-aspek kebutuhan siswa, perkembangan teknologi, tuntunan masyarakat serta berdasarkan analisis kondisi saat ini. Hal ini dikarenakan perkembangan teknologi turut berpengaruh terhadap kurikulum. (Lihat Ngainun Naim, *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, hal. 157).

¹⁹³ Ngainun Naim, *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*,... hal. 156-157.

TIK dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam menyelesaikan tugas-tugas guru yang lainnya. Adapun kemampuan TIK yang perlu dimiliki oleh guru setidaknya meliputi beberapa aspek, yaitu *Pertama* keterampilan dalam merancang dan mengatur semua elemen yang mengarah kepada konstruksi pendidikan yang diaplikasikan dengan TIK untuk pembelajaran. *Kedua*, keterampilan dalam memfasilitasi dan menerapkan perencanaan pendidikan yang direfleksikan dalam proses pembelajaran. *Ketiga* kemampuan dalam mengevaluasi efektivitas pembelajaran yang diintegrasikan dengan TIK.¹⁹⁴

Seorang guru hendaknya terus meningkatkan kemampuannya di bidang TIK secara bertahap dan berkesinambungan. Hal ini dapat dilakukan baik dengan usaha sendiri (secara otodidak) atau dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak atau lembaga tertentu yang berkompeten di bidang tersebut. Menurut Warsihna dalam Rivalina, kemampuan TIK yang perlu dimiliki oleh guru sekurang-kurangnya memenuhi empat hal, yaitu:

- 1) Mempunyai kemampuan tentang dasar-dasar teknologi informasi dan komunikasi.
- 2) Mempunyai kemampuan mendalami, menambah atau mencari pengetahuan melalui teknologi informasi dan komunikasi.
- 3) Mempunyai kemampuan untuk mengkreasikan pengetahuan dengan teknologi informasi dan komunikasi.
- 4) Mempunyai kemampuan berbagi ilmu pengetahuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, baik kepada peserta didik maupun kepada sesama guru.¹⁹⁵

Sementara Munir dalam bukunya menjelaskan tentang beberapa indikator kemampuan TIK yang semestinya dimiliki oleh seorang guru, yaitu setidaknya mencakup hal-hal seperti:

- 1) Kemampuan mengintegrasikan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi ke dalam kurikulum.
- 2) Mengetahui dan menguasai pengoperasian komputer dan perangkat-perangkat yang lainnya.

¹⁹⁴ An An Herliani dan Dinn Wahyudin, "Pemetaan Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru pada Dimensi Pedagogik," dalam *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2018, hal. 138.

¹⁹⁵ Rahmi Rivalina, "Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Guru dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran," dalam *Jurnal Teknodik Pustekom Kemendikbud*, Vol. 18 No. 2 Tahun 2014, hal 168.

- 3) Mempunyai kemampuan memilih dan menggunakan aplikasi-aplikasi baik yang digunakan dalam pembelajaran maupun dalam manajemen administrasi lainnya.
- 4) Mengetahui teknik-teknik pembelajaran dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.
- 5) Memiliki pemahaman, etika, hukum dan keselamatan tentang penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- 6) Peka terhadap perkembangan teknologi saat ini, khususnya yang berkaitan dengan bidang pendidikan.¹⁹⁶

Kemampuan TIK adalah keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi, komunikasi dan teknologi digital atau jaringan untuk mengakses, memproses, menyimpan, mengintegrasikan, mengevaluasi, membuat dan mengkomunikasikan informasi sesuai dengan fungsinya. Adapun indikator kemampuan TIK guru antara lain yaitu, persepsi guru terhadap pengimplementasian TIK, penggunaan komputer dalam proses pembelajaran, pemanfaatan internet dalam proses pembelajaran, kemampuan mengolah *slide* presentasi, kemampuan membuat dan mencetak lembar kerja, serta kemampuan instalasi dan penggunaan aplikasi-aplikasi sederhana yang dibutuhkan.¹⁹⁷

Adapun kerangka kemampuan teknologi informasi dan komunikasi guru menurut *UNESCO*,¹⁹⁸ dikelompokkan menjadi enam aspek, yaitu:

- 1) Memahami kebijakan-kebijakan pemerintah terkait penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- 2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam penelaahan, pengembangan kurikulum dan penilaian.

¹⁹⁶ Munir, *Kerangka Kompetensi TIK bagi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal. 71.

¹⁹⁷ Imam Abdul Syukur, "Profesionalisme Guru dalam Mengimplementasikan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Kabupaten Nganjuk," dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 20 No. 2 Tahun 2014, hal. 204-208.

¹⁹⁸ *UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)* atau organisasi Internasional yang menaungi bidang pendidikan, keilmuan, dan kebudayaan. Telah menyusun kerangka kerja kompetensi TIK guru dalam dokumen *ICT Competency Framework for Teachers (ICT CFT)*, ICT CFT, yakni suatu kerangka yang berisi tentang kompetensi teknologi informasi dan komunikasi yang harus dimiliki oleh guru guna diintegrasikan dalam kegiatan pembelajaran. Adapun versi saat ini dari *ICT Competency Framework for Teachers* yaitu versi 3 atau ICT CFT 2016 (update dari ICT CFT 2011), yang merupakan hasil kemitraan antara *UNESCO, Cisco, Intel, Iste* dan *Microsoft*. Pada versi ini, kerangka kompetensi tersebut sudah diperkaya berdasarkan hasil umpan balik dari para ahli materi pelajaran dan pengguna di seluruh dunia. (Lihat dalam: <https://www.ybhc.or.id/artikel/kerangka-kerja-kompetensi-tik-guru-menurut-unesco>, diakses pada 30 Agustus 2020).

- 3) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam membuat perencanaan dan penyusunan strategi pembelajaran, yang meliputi membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, mengembangkan sumber belajar, komunikasi dan kolaborasi.
- 4) Menggunakan perangkat teknologi informasi dan komunikasi seperti multimedia, internet dan audio visual untuk pembelajaran serta sebagai pendukung administrasi pembelajaran.
- 5) Mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan pembelajaran, serta memahami tentang etika penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- 6) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri, berpartisipasi dalam forum, sebagai sarana penelitian dan pengembangan profesional.¹⁹⁹

Dari beberapa uraian sebagaimana disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan TIK guru mencakup hal-hal seperti kemampuan mengoperasikan komputer dan *peripheral*-nya, kemampuan menggunakan aplikasi-aplikasi sederhana yang ada di komputer, kemampuan mencari informasi yang dibutuhkan terutama yang berkaitan dengan materi pembelajaran, kemampuan membagikan informasi, kemampuan memanfaatkan sebagai alat pendukung kegiatan pembelajaran, serta kemampuan menggunakan aplikasi-aplikasi yang dibutuhkan untuk pembelajaran.

g. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan TIK Guru

Sebagaimana diketahui bahwa saat ini kita sedang berada dalam era globalisasi, dimana teknologi berkembang dengan begitu cepat dan memasuki segala aspek kehidupan manusia. Perkembangan tersebut tidak terkecuali dalam bidang pendidikan yang menjadikan tuntutan terhadap guru semakin besar. Tugas guru yang cukup banyak tidak sebatas pada merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, tetapi juga harus mengurus berbagai tugas administrasi yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai guru. Hal ini mengharuskan guru untuk memiliki banyak

¹⁹⁹ Delila Sari Batubara, "Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Guru SD/MI: Potret, Faktor-faktor, dan Upaya Meningkatkan," dalam *Jurnal Madrasah Ibtidaiyah*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2017, hal. 53.

wawasan, kemampuan dan keterampilan sehingga dapat mengikuti perkembangan teknologi guna mendukung pekerjaannya.²⁰⁰

Pelgrum dalam Fahyuni, mengatakan bahwa terdapat berbagai hambatan bagi para praktisi pendidikan tatkala memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan pendidikan. Hambatan-hambatan tersebut seperti terbatasnya fasilitas komputer, kurangnya pengetahuan atau keterampilan guru, kesulitan mengintegrasikan dalam pembelajaran, supervisi yang tidak cukup serta tidak adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan.²⁰¹

Banyak faktor yang menjadi penyebab kurangnya kemampuan guru di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Hal tersebut dapat diketahui dari masih banyak guru yang enggan membuat media pembelajaran dengan menggunakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, kurang memanfaatkan sebagai pendukung pembelajaran atau dalam menyelesaikan tugas-tugas guru yang lainnya. Adapun faktor-faktor yang dapat berpengaruh atau menjadi penyebab kurangnya kemampuan TIK guru adalah sebagai berikut:²⁰²

- 1) Menggunakan media dianggap repot
Mengajar menggunakan media yang berbasis TIK seperti audio visual, *slide* presentasi, proyektor, video, komputer dan internet dianggap merepotkan, karena sebelum mengajar guru harus menyiapkan terlebih dahulu. Padahal jika dilihat dari aspek lain, pembelajaran dengan memanfaatkan TIK akan lebih efektif. Selain itu, media pembelajaran yang telah dibuat dapat dipakai berkali-kali dan dapat disimpan dalam waktu yang lama untuk digunakan kembali tanpa harus membuat ulang (cukup membuat sekali).
- 2) Kebiasaan mengajar dengan cara lama
Mengajar dengan cara lama atau dengan metode ceramah dianggap lebih mudah, sebab tidak membutuhkan persiapan yang banyak. Ini adalah salah satu kebiasaan yang tidak mudah dirubah, terlebih hal ini sudah turun temurun. Di zaman sekarang cara mengajar seperti ini seringkali membuat siswa bosan dan kurang menarik, sehingga guru perlu membiasakan diri mengajar dengan menggunakan media pembelajaran berbasis TIK.

²⁰⁰ Farid Ahmadi, *Guru SD di Era Digital: Pendekatan, Media, Inovasi*, Semarang: CV Pilar Nusantara, 2017, hal. 13.

²⁰¹ Eni Fariyatul Fahyuni, *Teknologi, Informasi dan Komunikasi: Prinsip dan Aplikasi dalam Studi Pemikiran Islam, ...* hal. 159.

²⁰² Nizwardi Jalinus dan Ambiyar, *Media dan Sumber Pembelajaran, ...* hal. 7-10.

- 3) Teknologi dianggap canggih dan mahal
Teknologi untuk media pembelajaran dianggap sebagai barang yang canggih dan mahal, padahal yang seharusnya menjadi pertimbangan adalah efektivitas dan manfaatnya. Saat ini banyak sekali teknologi informasi dan komunikasi yang bisa dimanfaatkan untuk kegiatan pembelajaran, bahkan yang gratis pun sudah banyak tersedia. Sekalipun harus mengeluarkan biaya, itu akan menjadi murah karena bermanfaat bagi para guru dan peserta didik.
- 4) Merasa tidak bisa
Sebagian dari guru yang belum terbiasa dengan teknologi justru merasa takut ketika menggunakan, seperti takut rusak, takut terjadi korsleting atau yang lainnya. Ini akan membuat guru semakin tidak bisa, meskipun perangkatnya sudah tersedia namun mereka akan enggan menggunakannya. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan dan pembiasaan dalam menggunakan perangkat-perangkat teknologi tersebut.
- 5) Tidak tersedianya sarana
Faktor ini juga yang sering terjadi, dimana tidak tersedianya peralatan teknologi informasi dan komunikasi yang bisa digunakan untuk proses pembelajaran, atau masih ada guru yang belum memiliki komputer atau laptop. Keadaan ini tentu dapat menghambat proses pembelajaran atau pekerjaan lain yang berkaitan dengan teknologi informasi dan komunikasi.
- 6) Kurang apresiasi dari atasan
Seorang atasan atau dalam hal ini kepala sekolah perlu memberikan apresiasi kepada guru yang memiliki kemampuan di bidang TIK serta memanfaatkannya secara optimal baik dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam menyelesaikan tugas-tugas guru yang lainnya. Apresiasi tersebut dibutuhkan agar guru yang bersangkutan bisa mempertahankan kinerjanya, atau sebagai motivasi bagi guru yang lain yang kemampuan teknologi informasi dan komunikasinya masih rendah.

3. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Secara etimologis, istilah budaya berasal dari bahasa Sansakerta yaitu *buddhayah* yang merupakan bentuk jamak dari kata *budhi*, yang dapat diartikan sebagai akal pikiran, nilai-nilai dan

sikap mental.²⁰³ Jadi, budaya kerja dapat dimaknai sebagai sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh seorang atau kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam rangka mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi.²⁰⁴

Budaya merupakan asumsi dasar²⁰⁵ atau keyakinan diantara anggota dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk memahami lingkungan serta menetapkan bagaimana anggota dalam organisasi tersebut merespon sesuatu, mengatasi ketidakpastian atau kebingungan. Budaya dapat juga dikatakan sebagai pandangan hidup yang diakui bersama yang meliputi cara berpikir, berperilaku, nilai-nilai atau sikap, dimana hal tersebut tercermin baik dalam bentuk wujud maupun tidak berwujud.²⁰⁶

Robbins dan Ndraha sebagaimana dalam Herlintati, berpendapat bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai dan falsafah yang digunakan atau dijadikan sebagai norma oleh individu atau kelompok dalam menunaikan tugas dan fungsinya. Dengan kata lain, budaya kerja merupakan dasar bagi anggota di suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya. Budaya kerja mengarahkan sikap, tindakan dan nilai-nilai kerja dalam organisasi sehingga setiap anggota atau individu memiliki kesatuan gerak, visi dan misi yang sama untuk mengembangkan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.²⁰⁷

Budaya mempunyai nilai-nilai dasar yang dapat dilihat dari aktivitas sehari-hari, dimana proses pengaktualisasian budaya tersebut tercermin dalam bentuk raga atau memperagakan diri menjadi sebuah perilaku yang dilakukan dengan cara tertentu.

²⁰³ Budaya erat kaitannya dengan persepsi terhadap nilai atau lingkungan dimana ia berada, yang melahirkan makna dan pandangan hidup seseorang sehingga berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku termasuk bahasa. (Lihat Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Depok: Gema Insani Press, 2002, hal. 161).

²⁰⁴ Yoyo Sudaryo, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018, hal. 105.

²⁰⁵ Asumsi dasar dalam hal ini adalah anggapan dasar tentang sesuatu, seperti anggapan dasar tentang bekerja, dimana dari anggapan dasar tersebut akan muncul suatu sikap dan perilaku dalam menjalankannya. Contoh, jika bekerja dianggap sebagai suatu hukuman, maka hal itu akan disikapi sebagai siksaan dan dalam pelaksanaannya tentu akan disertai dengan rasa ketidaknyamanan, atau ketika bekerja dianggap sebagai suatu gengsi, maka yang akan muncul adalah sikap memilih-milih pekerjaan. Dengan kata lain, setiap asumsi dasar tersebut akan melahirkan sikap dan perilaku tertentu dalam melaksanakan pekerjaan. (Lihat Aras Solong, *Budaya & Birokrasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 37-38).

²⁰⁶ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, ... hal. 200.

²⁰⁷ Herlintati, *Budaya Kerja dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*, Yogyakarta: Penerbit IGI DIY, 2020, hal. 53.

Dengan kata lain, budaya kerja dapat dikatakan sebagai nilai-nilai yang dapat mengarahkan setiap anggota atau kelompok dalam suatu organisasi kepada perilaku yang sesuai dengan budaya dan norma yang berlaku.²⁰⁸

Lebih lanjut, Triguno dalam Solong mendefinisikan budaya kerja sebagai sebuah falsafah yang dilandasi oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang dijadikan sifat, kebiasaan, pedoman, kekuatan atau motivasi yang membudaya dalam kehidupan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi. Dimana hal tersebut dapat tercermin dalam bentuk sikap, perkataan, perbuatan, kepercayaan, harapan, tujuan, pendapat atau tindakan pada saat bekerja. Budaya kerja juga dikatakan sebagai dasar untuk mengubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang lebih baik, yang berorientasi pada tujuan guna terpenuhinya kebutuhan serta memberikan kepuasan bagi masyarakat.²⁰⁹

Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang menyatu pada tiap diri individu dalam suatu organisasi. Budaya kerja dibangun dengan tujuan untuk melindungi, meningkatkan nilai-nilai positif dan melatih perilaku tertentu sehingga tercipta sebuah perilaku baru yang lebih baik. Keberhasilan dalam pelaksanaan budaya kerja dapat dilihat atau diketahui dari beberapa aspek, seperti semakin meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja, ketaatan terhadap peraturan, meningkatnya perhatian, atau terciptanya komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis kepada semua orang yang ada di dalam organisasi.²¹⁰

Adapun inti dari budaya kerja akan tercermin secara nyata dalam falsafah, tata nilai atau norma-norma yang digunakan pada setiap aktivitas pekerjaan. Lebih jelasnya, budaya kerja tersebut akan diwujudkan dalam berbagai produk maupun jasa yang dihasilkan oleh organisasi, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkan oleh para pegawai pada saat beraktivitas di tempat kerja.²¹¹

Budaya kerja bisa diartikan sebagai gabungan dari beberapa unsur penting dalam suatu organisasi yang digunakan oleh para

²⁰⁸ Warni Tune Sumer, *Strategi Pemimpin dalam Penguatan Iklim Sekolah berbasis Budaya Kearifan Lokal: Budaya Huyula*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal. 149.

²⁰⁹ Aras Solong, *Budaya & Birokrasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 38.

²¹⁰ Suwanto, *Budaya Kerja Guru, ...* hal. 11

²¹¹ Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Mutu dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*, Bandung: Mizan, 2009, hal. 179.

pegawai pada saat bekerja. Dengan kata lain, budaya kerja bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri namun memiliki keterkaitan dengan unsur-unsur lain seperti budaya organisasi, nilai-nilai organisasi, etos kerja dan pola pikir. Budaya kerja juga berhubungan erat dengan perilaku ketika menjalankan suatu pekerjaan, dimana perilaku tersebut adalah gambaran dari sikap kerja yang dilandasi dengan nilai atau norma tertentu yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.²¹²

Sementara budaya kerja Islami dapat bermakna mengaktualisasikan seluruh potensi iman, dzikir dan pikir, serta keilmuan yang kita miliki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga apa yang dilakukan dapat memberikan manfaat dan nilai kebahagiaan bagi alam semesta dengan berpedoman kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak, seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Budaya kerja Islami juga dikatakan sebagai proses untuk menjadi dan mendorong kreativitas di atas nilai-nilai kebenaran yang hakiki serta dapat menghasilkan nilai-nilai yang selanjutnya dijadikan sebagai bekal hidup sehingga dapat mengaktualisasikan iman dalam wujud perbuatan yang nyata.²¹³ Dengan demikian, budaya kerja Islami merupakan salah satu aset seorang muslim yang dapat mendorong dirinya agar menjadikan hidup lebih bermakna dan lebih bermanfaat.

Selanjutnya dalam pendapat lain, budaya kerja dikatakan sebagai persepsi umum yang dirasakan atau dimiliki oleh seluruh anggota pada suatu organisasi. Dimana masing-masing anggota tersebut mempunyai nilai, norma dan keyakinan yang menjadi bagian dalam kehidupan organisasi sehingga berpengaruh terhadap sikap, perilaku, dan kinerjanya. Budaya kerja juga dikatakan sebagai batas atau pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lain sehingga dapat membentuk identitas dan ciri khas dari organisasi tersebut.²¹⁴

Dari uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang dijadikan sebagai keyakinan, norma atau pedoman dalam bekerja baik oleh individu maupun kelompok yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari,

²¹² Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, hal. 4-6.

²¹³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Depok: Gema Insani Press, 2002, hal. 161-165.

²¹⁴ Sedarmayanti dan Nunur Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi," dalam *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Vol. XV No. 1 Tahun 2018, hal. 68-69.

dimana hal tersebut tercermin dalam bentuk sikap, perilaku, tanggung jawab, kepercayaan serta tindakan-tindakan dalam bekerja sehingga akan tercipta kualitas kerja yang lebih baik.

b. Pentingnya Budaya Kerja

Pengembangan budaya kerja perlu dilaksanakan dengan cara melakukan perubahan-perubahan terhadap pola pikir yang mendasar, antara lain seperti perubahan pada asumsi dasar tentang kerja, pekerja dan pekerjaan. Dengan adanya asumsi dasar dan pendekatan psikologis tentang budaya kerja, maka akan terbentuk suatu mental yang akan digunakan selanjutnya. Dalam budaya kerja setidaknya terdapat tiga lapisan utama yang sering dijumpai di sebuah organisasi, yaitu *pertama* keyakinan, norma, tata nilai dan asumsi dasar, *kedua* sikap dan niat, *ketiga* perilaku, proses dan produk.²¹⁵

Budaya kerja penting dikembangkan dalam sebuah organisasi, hal ini karena budaya kerja memiliki dampak positif untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan di tempat kerja, termasuk untuk meningkatkan produktivitas kerja.²¹⁶ Budaya kerja merupakan pandangan utama atau filosofi dalam pekerjaan yang dapat memberikan semangat kerja baik bagi anggota organisasi maupun bagi orang-orang yang ada didalamnya. Oleh karena itu, suatu pekerjaan dapat dikatakan berkualitas jika pelaksanaan dan di dalam organisasi tersebut memiliki budaya kerja yang baik.²¹⁷

Kuatnya budaya kerja bisa diamati dari bagaimana para pegawai memandang budaya kerja tersebut sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang ditampilkan, seperti memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, keterampilan serta memiliki komitmen yang tinggi. Dengan kata lain, semakin baik dan kuat budaya kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja yang akan dihasilkan oleh pegawai, yang selanjutnya dapat memberikan kepuasan baik dalam pelayanan atau dalam hal yang lainnya.²¹⁸

Budaya kerja termasuk salah satu aspek yang sangat penting dalam organisasi. Hal ini karena tujuan fundamental dari budaya

²¹⁵ Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Mutu dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani,...* hal. 179-180.

²¹⁶ Rienly Gijoh, "Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4 Tahun 2013, hal. 1967.

²¹⁷ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi,...* hal. 200.

²¹⁸ Sofyan, dkk., "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang," dalam *Jurnal Moderat*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2019, hal. 57.

kerja ialah untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kesadaran tentang pentingnya nilai dan norma dalam organisasi, dimana nilai dan norma-norma tersebut harus selalu dijunjung tinggi oleh semua anggota organisasi. Selanjutnya menurut Paramitha sebagaimana dalam Solong membagi budaya kerja menjadi dua aspek, yaitu:²¹⁹

- 1) Sikap terhadap pekerjaan
Sikap terhadap pekerjaan dapat dimaknai sebagai kesukaan kepada pekerjaan dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai-santai, sekedar mencari kepuasan atas kesibukan pekerjaannya atau merasa terdesak melakukan pekerjaan demi mempertahankan kelangsungan hidup.
- 2) Perilaku terhadap waktu
Perilaku terhadap waktu yaitu bagaimana seorang pegawai memperlakukan waktunya di tempat kerja, seperti dengan rajin, disiplin, berdedikasi, bertanggung jawab, teliti, cermat, mempunyai keinginan yang tinggi mempelajari hal-hal baru atau mendalami tugas dan kewajibannya, serta saling membantu dengan sesama rekan kerja.

Memiliki perilaku yang menghargai waktu sangat dibutuhkan dalam bekerja. Seorang pegawai sudah semestinya menggunakan waktu kerjanya dengan sebaik mungkin, agar tidak ada waktu yang terbuang sia-sia. Berkaitan dengan perilaku menghargai waktu, Rasulullah telah mengajarkan dan memberikan contoh kepada para sahabat tentang bagaimana menghargai waktu, sehingga para sahabat terbiasa dalam menghargai waktu,²²⁰ dan kita sebagai umatnya perlu mencontoh hal tersebut baik pada saat di tempat kerja maupun dalam aktivitas lainnya.

Begitu pentingnya menghargai waktu sehingga dalam Al-Qur'an disebutkan betapa meruginya orang-orang yang tidak menghargai waktu, hal tersebut seperti yang tercantum pada surat al-Ashr/103:1-3 sebagai berikut:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَّصَّوْا بِالْحَقِّ ﴿٥﴾ وَتَوَّصَّوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

²¹⁹ Aras Solong, *Budaya & Birokrasi*,... hal. 40.

²²⁰ Moh. Mukhsin, "Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas – Serang," dalam *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017, hal. 208.

Demi masa, sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.

Al-‘Ashr bermakna masa yang didalamnya terdapat berbagai aktivitas manusia berlangsung, baik dalam wujud kebaikan maupun keburukan. Dalam ayat di atas, Allah SWT telah bersumpah dengan masa tersebut bahwa manusia berada dalam kerugian, yakni benar-benar merugi dan binasa. Akan tetapi, Allah memberikan pengecualian, yaitu *illallaẓīna āmanū wa ‘amilūṣ-ṣāliḥāti* “kecuali orang-orang yang beriman dengan hati mereka dan mengerjakan amal shalih melalui anggota tubuhnya”, *wa tawāṣau bil-ḥaqqi* “saling menasihati supaya menaati kebenaran”, yaitu mewujudkan segala bentuk ketaatan serta meninggalkan segala yang diharamkan, serta *wa tawāṣau biṣ-ṣabr* “saling menasihati supaya menepati kesabaran,” yakni bersabar atas segala macam cobaan, takdir, serta gangguan yang dilancarkan kepada orang-orang yang menegakan *amar ma’ruf nahi munkar*.²²¹

Adapun menurut Quraish Shihab, dalam surat ini Allah bersumpah demi waktu dengan menggunakan kata *‘ashr* bukan selainnya, yaitu untuk menyatakan bahwa demi waktu dimana manusia mencapai hasil setelah memeras tenaganya, namun sesungguhnya merugi atas hasil apapun yang didapatkannya, kecuali apabila ia beriman dan beramal shalih. Kerugian tersebut tidak akan dirasakan pada waktu disini, tetapi pasti akan dirasakannya pada waktu ashar menjelang matahari terbenam.²²²

Jika merujuk kepada ayat di atas, maka sangat merugi ketika seorang pegawai atau seorang guru tidak mampu menggunakan waktu kerjanya secara optimal. Adapun kerugian tersebut tidak hanya berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai, namun juga merugi karena tidak menjalankan amanat yang telah dipercayakan kepadanya, dimana pekerjaan yang diberikan merupakan suatu amanat yang wajib ditunaikan. Selain itu, guru yang tidak mampu mengelola dan menggunakan waktu kerjanya dengan baik tentu akan memberikan dampak negatif kepada peserta didik, seperti terhambatnya proses pembelajaran atau tidak tercapainya tujuan pembelajaran.

²²¹ Abdullah bin Muhammad bin Abdurahman, *Lubaabut Tafsiir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 8*,... hal. 536.

²²² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*,... hal. 496-497.

Al-Qur'an merupakan pedoman hidup bagi umat Islam yang didalamnya mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, menganjurkan manusia untuk menjadi hamba yang memiliki semangat *trasendental* (ibadah dan ikhlas) dan kesungguhan dalam bekerja. Dalam pengertian yang luas, Al-Qur'an berpandangan bahwa bekerja adalah suatu ibadah dan sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan akhirat. Disamping itu, Islam juga menempatkan posisi kerja sebagai sebuah aktivitas yang tidak dapat dipisahkan dari manusia selama masa hidupnya.²²³

Ibadah dalam Islam memiliki cakupan yang sangat luas dan tidak terbatas, yakni tidak hanya pada kegiatan manusia dengan tuhaninya tetapi juga dalam bentuk *bermu'amalah* (kegiatan dengan sesama manusia). Dalam Islam bekerja mempunyai kedudukan yang tinggi, namun tujuan seseorang dalam bekerja tentu berbeda-beda, seperti ada yang tujuannya hanya untuk mengumpulkan harta, mencari kebahagiaan dunia semata, untuk menghidupi keluarga, untuk berjuang di jalan Allah dan sebagainya. Mereka akan mendapatkan apa yang menjadi tujuannya, bisa jadi bernilai ibadah di sisi Allah atau malah sebaliknya tergantung dari niat dan tujuan mereka dalam bekerja.²²⁴

Adanya niat sebelum melakukan suatu amalan atau perbuatan merupakan hal yang penting. Ketika seseorang melakukan suatu perbuatan, ia hanya akan mendapatkan apa yang diniatkannya. Hal tersebut sebagaimana hadits Rasulullah yang mengatakan bahwa segala sesuatu tergantung dari niatnya, adapun hadits tersebut adalah sebagai berikut:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang hanya mendapatkan apa yang dia niatkan. Maka barang siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya

²²³ Budimansyah, "Etos Kerja dalam Al-Qur'an", dalam *Jurnal Al-Dzikra*, Vol. X No. 2 Tahun 2016, hal. 126.

²²⁴ Muhammad Ali, "The Power of Niat sebagai Landasan Etos Kerja Perspektif Hadits", dalam *Jurnal Tahdis*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2018, hal. 146.

karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahnya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju. (HR. Bukhari).²²⁵

Selanjutnya, nilai yang terkandung dalam budaya kerja merupakan keyakinan yang dianut oleh individu maupun kelompok, yang berfungsi untuk menentukan atau memilih mana perbuatan yang benar dan mana perbuatan yang salah. Nilai-nilai tersebut menjadi norma bersama yang dapat berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas dan prestasi kerja. Alhabsi dalam Erhamwilda berpendapat bahwa budaya kerja dibentuk oleh tiga aspek, yaitu sistem, prosedur dan struktur organisasi, dimana ketiga hal itu harus sejalan dengan nilai atau norma-norma yang dipegang oleh setiap individu. Contoh ketika seorang pegawai memiliki dedikasi yang tinggi, rajin dan disiplin namun kurang mendapatkan apresiasi, maka pegawai tersebut lambat laun akan menurun kinerjanya atau bahkan menjadi malas ketika bekerja.²²⁶

Dengan adanya nilai-nilai budaya kerja diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, cara kerja yang lebih baik, dan kualitas produk yang dihasilkan bisa semakin baik. Adapun nilai-nilai budaya kerja menurut Supriyadi dan Triguno sebagaimana dalam Nurhadijah, meliputi hal-hal sebagai berikut:²²⁷

- 1) Komitmen serta konsistensi terhadap visi, misi dan tujuan organisasi.
- 2) Wewenang, tanggung jawab, berani dan bijaksana dalam menentukan keputusan atau konflik.
- 3) Ikhlas, jujur, berintegritas dan profesional.
- 4) Kreatif dan peka terhadap lingkungan pekerjaan.
- 5) Kepemimpinan, keteladanan dan kebersamaan dalam kelompok kerja.
- 6) Kecepatan, ketepatan, rasional, kecerdasan emosi, ketekunan, kesabaran, keadilan dan keterbukaan.
- 7) Keteguhan, ketegasan, disiplin, keteraturan kerja, semangat dan motivasi.
- 8) Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

²²⁵ Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, Maktabah Syamilah Damaskus: Dar Tauq Al-Najah, 1422, hal. 6.

²²⁶ Erhamwilda, "Mengubah Budaya Kerja sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Bangsa," dalam *Jurnal Mimbar*, Vol. XXI No. 4 Tahun 2005, hal. 582-585.

²²⁷ Nurhadijah, "Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara," dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2017, hal. 5480.

c. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Tujuan budaya kerja antara lain untuk membangun kepercayaan sumber daya manusia serta menumbuhkan nilai-nilai tertentu yang menjadi sebuah landasan dalam sebuah organisasi, dimana nilai-nilai tersebut mempunyai pengaruh terhadap sikap dan perilaku yang konsisten, serta komitmen untuk membiasakan cara kerja tertentu dalam organisasi. Dengan adanya keyakinan dan komitmen yang kuat merefleksikan nilai-nilai dari budaya kerja, maka akan terbentuk kebiasaan kerja yang bermutu sesuai dengan standar, produktif, efektif dan efisien.²²⁸

Melaksanakan budaya kerja bisa dimaknai sebagai proses merubah sikap dan perilaku manusia agar meraih efektivitas serta kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa begitu banyak peran dan manfaat budaya kerja bagi suatu organisasi jika dilaksanakan dengan baik. Adapun peran dan manfaat tersebut diantaranya seperti menjamin tercapainya hasil kerja yang lebih berkualitas, membuka jaringan komunikasi yang luas, menciptakan keterbukaan, adanya rasa kekeluargaan, kebersamaan, gotong royong dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada, baik dalam hal teknologi, sosial, ekonomi dan yang lainnya. Sementara fungsi budaya kerja menurut Mangkuprawira dalam Sedarmayanti dan Rahadian mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki sikap dan perilaku anggota organisasi sehingga produktivitas kerja menjadi lebih meningkat.
- 2) Terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi, sebagai pemantauan fungsional dan mencegah pemborosan.
- 3) Menjamin pencapaian kerja yang lebih baik dan berkualitas.
- 4) Memperkuat jangkauan jaringan kerja (*networking*).
- 5) Menjaga adanya keterbukaan (*accountable*).
- 6) Menjalinkan kebersamaan.²²⁹

Budaya kerja merupakan suatu dorongan bagi individu atau kelompok untuk berproduksi dan menghasilkan yang terbaik dalam pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dia miliki. Seseorang akan lebih menghayati pekerjaannya ketika dia memahami pekerjaan tersebut, memahami kebiasaan dalam bekerja dan juga memahami

²²⁸ Zulkifli T. dkk., "Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam," dalam *Jurnal Administrativ Reform*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2014, hal. 141.

²²⁹ Sedarmayanti dan Nunur Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi," dalam *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Vol. XV No. 1 Tahun 2018, hal. 68.

tim kerjanya. Dengan pola kerja yang seperti ini, maka akan terbentuk sebuah latar belakang yang dijadikan dasar bagi seseorang untuk mengembangkan kepribadiannya sehingga menjadi lebih baik.²³⁰

Tujuan adanya budaya kerja antara lain untuk membangun sikap dan perilaku pegawai agar dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, serta siap menghadapi perubahan dan tantangan dimasa yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh etika, norma, peraturan kerja dan struktur organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Selain itu, budaya kerja juga bisa dijadikan sebagai sarana atau media penghubung antar anggota organisasi sehingga bisa berinteraksi dan bisa lebih saling mengenal.²³¹

Manfaat dari menjalankan budaya kerja tentunya sangat banyak, selain memberikan manfaat bagi pegawai juga bermanfaat bagi lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Manfaat budaya kerja bagi pegawai seperti memberikan peluang agar mempunyai peran, prestasi, aktualisasi diri, apresiasi, kebanggaan kerja, rasa bertanggung jawab, memperluas wawasan, memecahkan masalah, meningkatkan kemampuan memimpin dan yang lainnya. Sementara manfaat budaya kerja bagi lembaga atau organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Membangun kerjasama antar individu, kelompok maupun dengan unit-unit kerja yang lain.
- 2) Membangun sinkronisasi berdasarkan adanya kerjasama yang baik antar individu, kelompok maupun dengan unit-unit kerja yang lain.
- 3) Meningkatkan efektivitas integrasi, koordinasi dan keselarasan kerja.
- 4) Mempermudah komunikasi dan koordinasi kerja.
- 5) Membangun kepemimpinan yang partisipatif
- 6) Menjauhkan dari halangan-halangan psikologis serta kultural.
- 7) Membangun iklim kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga bisa mendukung kreativitas pegawai.²³²

²³⁰ Didi Wahyu Sudirman, "Budaya Organisasi, Budaya Kerja dan Pengaruhnya dalam Pratik Manajemen," dalam *Jurnal Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, Vol. V No. 2 Tahun 2005, hal. 94.

²³¹ Aisyatur Rahmah dan Meylia Elizabeth Ranu, "Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan," dalam *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2013, hal. 1.

²³² Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, hal. 6-7.

Sementara budaya kerja dalam Islam lebih menekankan pada pembentukan akhlak yang terpuji (*ahlaqul karimah*). Mengamalkan akhlak terpuji sangat dianjurkan dalam Islam, baik di tempat kerja maupun di lingkungan masyarakat. Adapun akhlak terpuji tersebut seperti bersikap rendah hati, jujur, baik budi, sopan, santun, ramah, berpakaian sesuai tuntunan agama, mempunyai sifat malu, adil, proporsional, disiplin, sabar, tawakal, serta tidak melakukan perbuatan-perbuatan tercela seperti korupsi, berlaku kasar, sombong, dan yang lainnya.²³³

Akhlak merupakan sebuah karakter yang melekat kuat dalam diri seseorang, yang darinya terlahir perilaku dan tindakan dengan mudah tanpa berfikir atau merenung terlebih dahulu. Akhlak dapat diartikan sebagai sifat jiwa dan gambaran batin seseorang.²³⁴ Selain itu, akhlak yang terpuji juga akan menentukan martabat dan derajat manusia, baik dalam pandangan Allah ataupun pandangan sesama manusia. Memiliki akhlak yang terpuji merupakan sebuah keharusan, hal tersebut sebagaimana terkandung dalam Surat al-Ahzab/33:21 sebagai berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۝

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu), bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Ayat mulia di atas merupakan pokok yang agung tentang mencontoh Rasulullah SAW dalam segala perkataan, perbuatan dan perilakunya. Maka dari itu, Allah SWT memerintahkan manusia untuk mensurituladani beliau pada hari *Ahzab* dalam kesabaran, keteguhan, kepahlawanan, perjuangan dan kesabarannya dalam menanti pertolongan Allah.²³⁵ Kalimat *laqad kāna lakum fī rasulillāhi uswatun ḥasanat* “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu”, memberikan

²³³ M. Hidayat Ginanjar, “Membangun Budaya Kerja Syariah dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Dosen: Penelitian di Universitas Djuanda Bogor,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3 Tahun 2014, hal. 567.

²³⁴ Ali Abdul Halim Mahmud, *Akhlak Mulia*, Jakarta: Gema Insani, 2004, hal 28.

²³⁵ Abdullah bin Muhammad bin Abdurahman, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 6*,... hal. 461.

penjelasan dan penekanan bahwa di dalam diri Rasulullah terdapat suri teladan yang sangat mulia, dimana manusia seharusnya mencontoh dan mensurituladani sifat-sifat tersebut.

Seorang muslim sudah semestinya bersikap dan berbuat seperti yang dijelaskan pada ayat di atas, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, di tempat kerja atau dimanapun. Dalam melakukan sifat-sifat terpuji tersebut tidak hanya kepada orang yang usianya lebih tua, tetapi kepada siapapun tanpa memandang usia sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah, sehingga setiap perbuatan yang kita lakukan dapat memberikan kebaikan dan contoh yang baik bagi orang lain.

Rasulallah merupakan contoh atau teladan terbaik dalam segala aspek kehidupan manusia. Diantara pribadi terpuji yang dicontohkan oleh Rasulullah misalnya ketika beliau berbicara, dimana beliau selalu berbicara dengan bahasa yang santun dan bijak, beliau berbicara kepada setiap orang dengan materi yang mudah dipahami atau dengan materi yang tidak asing bagi mereka. Bahkan beliau juga selalu bersikap rendah hati, bersikap santun, mempunyai daya tarik, menyenangkan, kreatif, inovatif dan tidak beku pada cara tertentu.²³⁶

Selanjutnya, Hafidhuddin dan Tanjung memberikan beberapa contoh tentang budaya kerja Islami yang dapat diterapkan dalam suatu lembaga atau organisasi, yang didalamnya menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman bagi para pegawai dan lingkungan kerjanya. Adapun nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Siddiq*
Siddiq yaitu mempunyai kejujuran dan setiap perkataan, keyakinan serta perbuatan senantiasa dilandasi oleh syariat Islam. Tidak kontradiksi (bertentangan) secara disengaja antara perkataan dengan perbuatan. Di tempat kerja, sikap jujur ditunjukkan dalam wujud kesungguhan atau ketepatan, seperti ketepatan janji, waktu, pelayanan, pelaporan dan tidak menutupi kekurangan.
- 2) *Amanah*
Amanah bisa dikatakan mempunyai tanggung jawab atau dapat dipercaya ketika menjalankan segala tugas dan kewajibannya, yang ditunjukkan dengan sikap terbuka, jujur, melayani secara maksimal serta senantiasa berbuat baik.

²³⁶ Akhmad Shunhaji, "Metode Pengajaran Karakter Berbasis Al-Qur'an," dalam *Jurnal Mumtaz*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017, hal. 39-40.

- 3) *Tabligh*
Tabligh artinya tidak hanya sekedar mengajak atau memerintah, namun juga dibarengi dengan memberi contoh kepada orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diajarkan Islam dalam aktivitasnya sehari-hari. Adapun dalam menyampaikan kebaikan tersebut dilakukan dengan bijak, sabar dan persuasif sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan solid.
- 4) *Fathanah*
Fathanah yaitu mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. *Fathanah* dapat menciptakan kreativitas serta kemampuan untuk berinovasi, dimana sikap tersebut hanya bisa didapatkan ketika seseorang senantiasa berupaya meningkatkan ilmu pengetahuannya, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 5) *Istiqamah*
Istiqamah berarti konsisten dalam iman atau hal-hal baik meskipun harus dihadapkan dengan godaan atau tantangan. *Istiqamah* ditunjukkan dalam bentuk keteguhan, kesabaran dan keuletan sehingga dapat menciptakan sesuatu yang optimal.²³⁷

d. Indikator Budaya Kerja

Sebagaimana penjelasan-penjelasan sebelumnya, bahwa budaya kerja dikatakan sebagai nilai atau norma-norma yang dijadikan pedoman oleh seseorang atau kelompok dalam bekerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja setidaknya meliputi beberapa hal, seperti pemahaman tentang makna bekerja, pemahaman tentang pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap lingkungan dan peralatan kerja yang digunakan, etos kerja serta perilaku dalam bekerja.²³⁸

Frinaldi dalam Sudarman membagi indikator budaya kerja menjadi dua bagian. *Pertama*, nilai atau norma-norma yang dijadikan sebagai landasan ketika bekerja, yang mencakup kepercayaan, keterbukaan (akuntabilitas), disiplin kerja, pengetahuan tentang prosedur kerja serta metode kerja yang efektif.

²³⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Depok: Gema Insani Press, 2003, hal. 72-75.

²³⁸ Asyrori, "Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda," dalam *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 5 No. 4 Tahun 2014, hal. 1724.

Kedua, perilaku ketika bekerja yang mencakup sikap positif, produktif, kerja keras, teliti dan semangat dalam bekerja.²³⁹

Sementara Ndraha dalam Putranti berpendapat bahwa indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan ke dalam tiga aspek, yaitu:²⁴⁰

- 1) Kebiasaan
Kebiasaan dalam hal ini yaitu kebiasaan di tempat kerja yang dapat dilihat dari beberapa perilaku yang ditampilkan pegawai, seperti cara pembentukan perilaku berorganisasi, perilaku berdasarkan kesadaran hak dan kewajiban, serta perilaku atas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan baik secara pribadi atau kelompok.
- 2) Peraturan
Adanya peraturan di tempat kerja yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban dan kenyamanan bagi pegawai pada saat melakukan pekerjaan. Peraturan-peraturan tersebut juga merupakan salah satu bentuk ketegasan untuk mewujudkan kedisiplinan bagi pegawai.
- 3) Nilai-nilai
Nilai-nilai dasar merupakan penghayatan pegawai tentang keadaan tertentu seperti antara yang lebih penting dengan yang tidak begitu penting, apa yang baik dengan yang tidak baik, atau antara yang benar dengan yang tidak benar.

Adapun beberapa indikator budaya kerja menurut nilai-nilai budaya kerja yang ada di Kementerian Agama setidaknya dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sebagai berikut:²⁴¹

- 1) Integritas
Integritas dapat diartikan sebagai kesesuaian antara hati, pikiran, ucapan serta perbuatan yang baik dan benar. Seorang pegawai yang memiliki integritas yang tinggi tentu akan konsisten dalam ucapan dan perbuatannya.

²³⁹ Enjang Sudarman, “Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang,” dalam *Jurnal Smart Study & Manajemen Research*, Vol. XV No. 1 Tahun 2018, hal. 73.

²⁴⁰ Honorata Ratnawati Dwi Putranti, dkk., “Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Metode TULTA sebagai Variabel Kontrol,” dalam *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, hal. 194-195.

²⁴¹ Noor Miyono. “Determinan Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Demak,” dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Vol. 15 No 3 Tahun 2017, hal. 408-409.

- 2) Profesional
Pegawai yang profesional akan bekerja dengan disiplin, memiliki kompetensi, terampil, tepat waktu, memiliki hasil kerja yang baik dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Inovatif
Berinovasi berarti mampu mengakselerasikan diri terhadap hal-hal baru sehingga menjadi lebih baik sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat yang dinamis. Oleh karena itu, seorang pegawai ketika menjalankan tugas dan fungsinya harus mampu mengimbangi perkembangan tersebut dengan kreativitas.
- 4) Tanggung jawab
Bertanggung jawab dalam bekerja artinya melakukan setiap pekerjaan dengan tuntas dan kosekuen.
- 5) Keteladanan
Seorang pegawai harus mempunyai keteladanan, yaitu bisa menjadi contoh baik bagi orang yang ada di sekitarnya yang tercermin dalam bentuk sikap dan perilaku, baik secara disadari maupun tidak disadari.

Selanjutnya, indikator-indikator budaya kerja menurut Solong mencakup hal-hal sebagai berikut:²⁴²

- 1) Sikap
Sikap adalah salah satu bentuk aktivitas akal dan pikiran yang ditunjukkan kepada objek tertentu yang dapat melahirkan pilihan atau keteguhan hati. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, seperti rasa senang, tidak senang, menerima, menolak, ragu-ragu, acuh, curiga dan sebagainya. Sikap juga dapat dikatakan sebagai perasaan positif atau negatif tentang sesuatu yang berpengaruh terhadap respon seseorang. Dalam pekerjaan setidaknya ada tiga hal yang dapat berpengaruh terhadap sikap seseorang, yaitu kepuasan kerja, tingkat keterlibatan dalam menentukan arah organisasi, dan komitmen organisasi orang tersebut.
- 2) Perilaku
Perilaku merupakan wujud nyata suatu perbuatan yang bertujuan untuk mencapai keinginan baik berupa benda atau kepuasan tertentu. Perilaku pegawai terbangun oleh interaksi antara individu dengan lingkungannya, dimana masing-masing

²⁴² Aras Solong, *Budaya & Birokrasi*,... hal. 41-49.

individu mempunyai karakter yang berbeda. Selanjutnya karakter tersebut dibawa ke dalam lingkungan pekerjaan yang memiliki karakteristik tertentu, seperti peraturan, tanggung jawab dan yang lainnya. Ketika individu dan lingkungan pekerjaan tersebut berinteraksi, maka akan terbentuk suatu perilaku pegawai.

3) Disiplin

Disiplin dapat artikan sebagai aktivitas manajemen dalam melaksanakan standar-standar operasional organisasi. Disiplin terbagi menjadi dua, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai supaya mengikuti setiap peraturan yang telah ditetapkan sehingga penyelewengan atau pelanggaran bisa dicegah. Sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengatasi pelanggaran dan mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif biasanya berbentuk suatu hukuman atau pendisiplinan. Salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai yaitu absensi atau tingkat kehadiran kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator budaya kerja meliputi beberapa aspek, seperti sikap terhadap pekerjaan, perilaku dalam melakukan pekerjaan, kedisiplinan, kerja keras, saling membantu antar teman sejawat, berdedikasi, keteladanan, serta bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

e. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dan tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Namun di sisi lain, budaya kerja juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Sebagaimana menurut Londong dalam Sudaryo, setidaknya terdapat delapan faktor yang dapat berpengaruh terhadap budaya kerja. Adapun kedelapan faktor tersebut yaitu sebagai berikut:²⁴³

- 1) Proses seleksi atau rekrutmen pegawai.
- 2) Budaya organisasi yang ada di dalam organisasi atau lembaga.
- 3) Budaya yang datang dari luar organisasi.

²⁴³ Yoyo Sudaryo, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*,... hal. 105-106.

- 4) Visi dan misi organisasi yang jelas, serta dipahami oleh seluruh anggota organisasi.
- 5) Proses pembelajaran dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri.
- 6) Harapan adanya apresiasi atau pengakuan dari pimpinan.
- 7) Harapan untuk mempunyai prestasi kerja yang baik dan adanya jenjang karir yang jelas.
- 8) Harapan dapat terpenuhinya rasa aman, baik rasa aman dalam bekerja maupun rasa aman dari posisi atau jabatannya.

Sementara dalam pendapat lain disebutkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kuatnya budaya kerja yaitu kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan dalam hal ini dapat diartikan sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai utama yang dianut secara bersama-sama dalam lingkungan kerja. Sedangkan intensitas dimaknai sebagai derajat komitmen setiap anggota organisasi terhadap nilai-nilai utama dari budaya kerja yang ada di dalam organisasi.²⁴⁴

Faktor lain yang turut mempunyai pengaruh bagi budaya kerja yaitu peran pemimpin. Sebagai orang yang mewakili organisasi, pemimpin akan menentukan apabila langkah pertama upaya pegawai dalam beradaptasi dengan budaya kerja dapat berjalan baik (berhasil), maka langkah selanjutnya pun akan tercapai. Suatu *confontation of intimacy, role differentiation and peer relationship* atau dengan kata lain akan terjalin suasana yang harmonis dalam organisasi tersebut.²⁴⁵

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja menurut Shodiyah dalam Adha diantaranya yaitu, faktor tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, inovasi, orientasi pada hasil, kemampuan dalam bekerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan sistem kerja yang ada. Dimana faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh secara langsung terhadap budaya kerja pegawai.²⁴⁶

²⁴⁴ Sofyan, dkk., “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang,” dalam *Jurnal Moderat*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2019, hal. 61.

²⁴⁵ Yamil C.A. Achir, “Budaya Kerja dalam Perspektif Islam,” dalam <http://bkd.jogjaprov.go.id/informasi-publik/artikel/budaya-kerja-dalam-perspektif-islam>, diakses pada 10 Agustus 2020.

²⁴⁶ Risky Nur Adha, dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” dalam *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2019, hal. 50.

Pandangan kurang baik terhadap pekerjaan bisa menjadi faktor yang dapat menghambat budaya kerja. Hal ini sebagaimana penelitian yang dilakukan Afendi dalam Darmawan, disebutkan bahwa ada banyak faktor yang dapat berpengaruh atau menjadi penghambat budaya kerja. Faktor-faktor tersebut seperti perasangka buruk kepada pekerjaan, perasangka buruk kepada sesama rekan kerja, prinsip yang tidak sesuai, kurangnya pengalaman dalam bekerja, rendahnya prioritas pada pekerjaan, dan ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan.²⁴⁷

Kesimpulan yang bisa diambil dari uraian-uraian di atas yakni terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap budaya kerja, baik yang datang dari dalam maupun dari luar organisasi. Beberapa faktor tersebut antara lain seperti proses seleksi pegawai yang tidak sesuai, kurangnya pemahaman tentang pekerjaan, kurangnya kemampuan dalam bekerja, pola kepemimpinan pemimpin, rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Suatu penelitian ilmiah diharuskan menjelajahi penelitian-penelitian sebelumnya (terdahulu) yang serumpun, atau setidaknya memiliki keterkaitan atau kesamaan dengan masalah yang akan diteliti.²⁴⁸ Tujuan adanya penelitian terdahulu yaitu sebagai bahan pembanding atau dijadikan sebagai salah satu rujukan bagi peneliti dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu juga bertujuan untuk menghindari kesamaan penelitian atau menunjukkan orisinalitas penelitian. Oleh sebab itu, kajian pustaka pada penelitian ini penulis mencantumkan penelitian-penelitian terdahulu yang penulis anggap relevan atau memiliki kesamaan, namun dari semua penelitian tersebut penulis tidak menemukan penelitian yang sama persis terutama dalam hal judul. Adapun penelitian terdahulu yang penulis cantumkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Marwan, 2017. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pelaksanaan Supervisi Kelas terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMA se Kota Palu. Penelitian ini menggunakan metode kombinasi (kuantitatif dan kualitatif), dengan tujuan untuk

²⁴⁷ Made Wahyu Darmawan dan I Gede Riana, "Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai," dalam *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2013, hal. 323.

²⁴⁸ Muharto dan Arisandy Ambarita, *Metode Penelitian Sistem Informasi: Mengatasi Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 123.

mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pelaksanaan supervisi kelas terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di SMA se kota Palu. Adapun salah satu kesimpulan dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh signifikan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di SMA se kota Palu, dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ dan t hitung $3.122 > t$ tabel 2.019 .²⁴⁹

2. Eko Mujiono, 2012. Pengaruh Persepsi pada KTSP, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penguasaan TIK terhadap Kinerja Guru SMA (Studi Empiris di Kabupaten Cilacap). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penguasaan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja guru, dengan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini salah satunya menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi dan komunikasi memiliki pengaruh positif serta yang paling dominan terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Cilacap.²⁵⁰
3. Sri Turahwati, 2013. Pengaruh Kompetensi TIK Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi di SMP Negeri Sub Rayon 05 Kota Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) terhadap kinerja guru, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Salah satu kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi TIK berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 05 Kota Semarang.²⁵¹
4. Deke Oktavianus, 2017. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Kabupaten Sumba Barat Daya NTT. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Sumba. Adapun metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan adanya

²⁴⁹ Marwan, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pelaksanaan Supervisi Kelas terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMA se Kota Palu," dalam *Tesis Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, Tahun 2017.

²⁵⁰ Eko Mujiono, "Pengaruh Persepsi pada KTSP, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penguasaan TIK terhadap Kinerja Guru SMA: Studi Empiris di Kabupaten Cilacap," dalam *Jurnal Sainteks*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2012.

²⁵¹ Sri Turahwati, "Pengaruh Kompetensi TIK Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja: Studi di SMP Negeri Sub Rayon 05 Kota Semarang," dalam *Tesis Universitas Stikubank Semarang*, Tahun 2013.

- pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 33,1 %.²⁵²
5. B. Salam, dkk., 2017. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di Madrasah Aliyah Daarul ‘Uluum Lido Cigombong Bogor. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam proses belajar mengajar Madrasah Aliyah Daarul ‘Uluum Lido Cigombong Bogor. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional fungsional. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di Madrasah Aliyah Daarul ‘Uluum Lido Cigombong Bogor, dengan nilai sebesar 58,8 %.²⁵³
 6. Komarudin, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se Lampung Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri se Lampung Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Adapun hasil penelitian salah satunya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri se Lampung Timur, dengan nilai sebesar 08,2 %.²⁵⁴
 7. Joko Prabowo, 2019. Pengaruh Budaya Kerja dan Supervisi Pendidikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif (korelasional). Salah satu hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta.²⁵⁵

²⁵² Deke Oktavianus, “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Kabupaten Sumba Barat Daya NTT,” dalam *Jurnal Edukasi Sumba*, Vol. 01 No. 2 Tahun 2017.

²⁵³ B. Salam, dkk., “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di Madrasah Aliyah,” dalam *Jurnal Tadbir Muwahhid*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017.

²⁵⁴ Komarudin, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se Lampung Timur,” dalam *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPM UM Metro*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018.

²⁵⁵ Joko Prabowo, “Pengaruh Budaya Kerja dan Supervisi Pendidikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta,” dalam *Tesis Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta*, Tahun 2019.

C. Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian

Terdapat asumsi jika ingin mendapatkan hasil kerja yang optimal maka seseorang harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang cukup di bidang pekerjaan tersebut. Selain itu, untuk mencapai hasil kerja yang optimal juga dibutuhkan kerja sama dengan tim, serta mampu bekerja dengan baik seperti merencanakan pekerjaan dengan matang, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prioritas, disiplin, menaati setiap peraturan, saling menghargai, dan saling membantu sesama rekan kerja. Dengan kata lain, kemampuan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan dan adanya budaya kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai.

Paradigma yang berkembang tentang kinerja guru salah satunya yaitu anggapan bahwa jika seorang guru ingin mendapatkan prestasi kerja yang baik maka guru tersebut harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai serta melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan budaya kerja yang ada. Padahal baik atau buruknya kinerja seorang guru tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor di atas, artinya masih banyak faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan dalam Jasmani, bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti sikap mental (motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja), pendidikan, kemampuan, pola kepemimpinan pemimpin, penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana prasarana, teknologi, dan peluang berprestasi.²⁵⁶ Dengan kata lain, tinggi rendahnya kinerja seorang guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan budaya kerjanya, tetapi masih banyak faktor-faktor yang lain.

Kerangka penelitian merupakan sebuah konseptual yang mengidentifikasi adanya keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lain yang akan diteliti. Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat atau *dependent* yaitu Kinerja Guru (variabel Y), dan dua variabel bebas atau *independent* yaitu Kemampuan TIK Guru (variabel X₁) dan Budaya Kerja (variabel X₂), dimana kedua variabel bebas tersebut diduga memiliki kaitan dengan Kinerja Guru. Adapun keterkaitan dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan TIK Guru terhadap Kinerja Guru

Kemampuan TIK yang dimiliki oleh seorang guru berkorelasi dengan kerjanya. Guru diharuskan mempunyai

²⁵⁶ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru...* hal. 160.

kompetensi dan keterampilan sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk memiliki kemampuan di bidang TIK. Guru dengan kemampuan TIK yang baik akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, seperti pada saat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, mengembangkan materi pembelajaran, menyajikan materi pembelajaran dengan bervariasi, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Adapun sebaliknya, jika kemampuan guru di bidang TIK rendah maka guru akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Hal ini senada dengan pendapat Munir yang menyatakan bahwa seorang guru perlu mengadopsi peran-peran baru seiring dengan perkembangan teknologi. Kapasitas kemampuan guru dalam memanfaatkan TIK secara efektif diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, dengan memiliki kemampuan di bidang TIK maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas guru akan lebih cepat. Di sisi lain, kemampuan memanfaatkan TIK juga dapat menjadi penunjang dalam pengembangan profesionalisme guru.²⁵⁷ Dengan demikian, dapat diduga bahwa kemampuan TIK guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Budaya kerja merupakan salah satu aspek yang tidak bisa dipisahkan dalam setiap aktivitas pekerjaan khususnya pada suatu organisasi. Di dalam budaya kerja terdapat aspek-aspek penting yang jika diterapkan dengan baik akan melahirkan dampak positif terhadap pencapaian kerja. Budaya kerja adalah sebuah nilai falsafah yang dijadikan sebagai landasan bagi seseorang atau kelompok dalam menjalankan pekerjaan guna tercapainya hasil kerja yang lebih baik.

Sebagaimana pendapat Sudirman yang mengatakan bahwa budaya kerja merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk berproduksi dan menghasilkan yang terbaik dalam pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dia miliki. Seseorang akan lebih menghayati pekerjaannya ketika ia memahami pekerjaan tersebut, memahami kebiasaan dalam bekerja, dan juga memahami tim kerjanya. Dengan pola kerja yang seperti ini, maka akan terbentuk sebuah latar belakang yang menjadi dasar bagi seseorang untuk

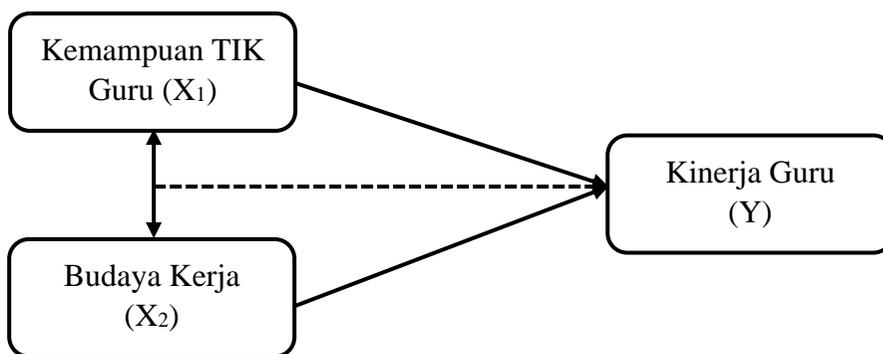
²⁵⁷ Munir, *Kerangka Kompetensi TIK bagi Guru*,... hal. 3.

mengembangkan kepribadiannya agar menjadi lebih baik.²⁵⁸ Dengan demikian, dapat diduga bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa variabel kemampuan TIK guru dan variabel budaya kerja secara sendiri-sendiri diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Karena guru pada saat bekerja mempunyai dua hal tersebut, maka kinerja guru akan menjadi semakin baik. Dengan demikian, dapat diduga jika variabel kemampuan TIK guru dan variabel budaya kerja dihubungkan secara bersama-sama maka akan diperoleh pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru. Artinya, ketika kemampuan TIK guru baik dan budayanya juga baik, maka akan menghasilkan kinerja guru yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya.

Dari kerangka penelitian di atas, maka pengaruh Kemampuan TIK Guru (variabel X_1) dan Budaya Kerja (variabel X_2) terhadap Kinerja Guru (variabel Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- - - - -> : Pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

²⁵⁸ Didi Wahyu Sudirman, "Budaya Organisasi, Budaya Kerja dan Pengaruhnya dalam Pratik Manajemen," dalam *Jurnal Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, Vol. V No. 2 Tahun 2005, hal. 94.

D. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara dari suatu permasalahan. Pada umumnya, hipotesis dirumuskan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel penyebab dan variabel akibat, atau untuk menggambarkan perbandingan satu variabel dari dua sampel.²⁵⁹ Hipotesis juga dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang pada saat diungkapkan belum diketahui kebenarannya, namun memungkinkan untuk diuji kebenarannya. Hipotesis memungkinkan kita menghubungkan antara teori dengan pengamatan, atau sebaliknya menghubungkan pengamatan dengan teori.²⁶⁰

Suatu hipotesis dikatakan sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diungkapkan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan dari hasil pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis bisa dikatakan sebagai jawaban teoritis dari rumusan masalah penelitian, bukan jawaban secara empiris.²⁶¹

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu yang relevan, asumsi, dan kerangka penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.
2. Terdapat pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.
3. Terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

²⁵⁹ Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi 2*, Cetakan Pertama, Surabaya: Airlangga University Press, 2017, hal. 46.

²⁶⁰ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo, 2002, hal. 57.

²⁶¹ Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Deepublish, 2013, hal. 94.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode adalah sebuah ilmu tentang kaidah, teknik atau langkah-langkah yang digunakan dalam disiplin tertentu untuk mencapai tujuan.¹ Penelitian pada hakikatnya ialah kaidah atau langkah-langkah yang digunakan untuk menemukan atau mencari kebenaran tentang sesuatu.² Dalam arti yang lebih luas, metode penelitian bisa didefinisikan sebagai langkah-langkah ilmiah yang dilakukan demi memperoleh data atau informasi dengan maksud serta manfaat tertentu.

Selanjutnya, dalam melakukan suatu penelitian, setidaknya ada empat hal yang perlu diperhatikan. *Pertama* ilmiah, yaitu kegiatan penelitian dilaksanakan berlandaskan pada karakteristik keilmuan. *Kedua* rasional, yaitu kegiatan penelitian dilaksanakan dengan kaidah-kaidah yang masuk akal sehingga dapat dijangkau oleh akal manusia. *Ketiga* empiris, yaitu kaidah-kaidah yang digunakan bisa diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain pun bisa mengamati atau mengetahui kaidah yang digunakan tersebut. *Keempat* sistematis, yaitu proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah yang logis.³

¹ Muh. Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, Sukabumi: CV Jejak, 2017, hal. 26.

² W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo, 2002, hal. 56.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cetakan ke-26, Bandung: Alfabeta, 2017, hal. 2.

Dari pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan metode penelitian adalah suatu kaidah, cara atau langkah-langkah yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi yang valid serta diakui kebenarannya. Metode penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan hipotesis atau dugaan sementara dari suatu permasalahan dengan cara yang ilmiah sehingga bisa digunakan untuk memahami, mengatasi, memecahkan atau mengantisipasi suatu permasalahan tertentu.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif, dengan metode yang digunakan yaitu metode survei. Metode survei adalah salah satu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi tentang sikap, perilaku, pendapat, keyakinan, karakteristik atau hubungan antar variabel untuk menguji hipotesis dengan alat pengumpul data berupa kuesioner, tes, atau wawancara terstruktur yang berdasarkan pada sumber data. Dalam metode survei, responden merupakan sampel yang diambil secara acak dari suatu populasi. Penarikan sampel secara acak memungkinkan setiap orang yang berada di populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penarikan sampel secara acak tetap harus memenuhi prosedur ilmiah, artinya peneliti tidak bisa sesuka hati menentukan siapa yang akan dipilih untuk menjadi sampel.⁴

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan segala sesuatu yang menjadi subjek penelitian.⁵ Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan dari objek, orang, peristiwa atau yang lainnya yang menjadi perhatian atau menjadi kajian dalam penelitian.⁶ Dengan kata lain, populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang menjadi perhatian atau kajian dalam suatu penelitian. Populasi tidak terbatas hanya pada manusia namun bisa juga yang lain seperti hewan, tumbuhan, benda, peristiwa, gejala atau apapun yang berperan sebagai sumber data yang mempunyai kekhususan tertentu pada suatu penelitian.

Sebagaimana telah disampaikan pada bagian sebelumnya, bahwa dikarenakan adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini hanya dilakukan pada Sekolah Dasar (SD), Sekolah

⁴ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal. 6-7.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan ke-14, Jakarta: Rineke Cipta, 2010, hal. 175.

⁶ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*, Cetakan ke-5, Jakarta: Kencana, 2016, hal. 221.

Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan. Adapun yang dijadikan sebagai populasinya adalah seluruh guru yang ada di SD, SMP dan SMK Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan yang berjumlah 65 orang.

Adanya perbedaan jenjang pendidikan seperti dijelaskan di atas, dalam penelitian ini diabaikan. Hal ini didasarkan pada asumsi dan teori yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya bahwa setiap guru baik itu dijenjang sekolah dasar maupun sekolah menengah atas sudah seharusnya memiliki berbagai kemampuan dan keterampilan, termasuk kemampuan dalam bidang TIK, disamping itu setiap lembaga pendidikan pasti mempunyai budaya kerja. Namun dalam penelitian-penelitian yang lain hal tersebut bisa saja berbeda.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian, representasi atau wakil dari populasi yang akan diteliti dalam suatu penelitian.⁷ Sampel juga dapat diartikan sebagai sebuah kumpulan yang lebih kecil dari populasi, atau bagian dari populasi secara keseluruhan yang mewakili populasi untuk dijadikan sebagai objek penelitian.⁸ Sugiyono, berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah populasi sangat banyak namun terbatasnya waktu, tenaga dan biaya sehingga tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Pengambilan sampel yang benar-benar *representatif* (mewakili) populasi, maka apa yang dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya bisa diberlakukan bagi seluruh populasi.⁹ Dalam riset, dikenal dengan asas *probability* (hukum kemungkinan), yakni rasio besarnya kemunculan dari suatu peristiwa berbanding dengan jumlah seluruh percobaan.¹⁰

Sebagaimana diketahui bahwa populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 65 guru. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 (seratus), maka yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi atau seluruh guru tersebut. Hal ini didasarkan pada pendapat Arikunto dalam Amrizal yang mengemukakan, apabila subjek atau objek yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus), maka lebih baik semuanya diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, ... hal. 174.

⁸ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*, ... hal. 221.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, ... hal. 81.

¹⁰ Kerlinger, Fred N., *Asas-asas Penelitian Behavioral, Edisi Ketiga (Terjemahan: Landung R. Simatupang)*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990, hal. 154.

populasi. Sementara jika subjek atau objek yang akan diteliti jumlahnya besar, maka banyaknya sampel dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %.¹¹ Dengan demikian, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau disebut juga dengan sampel jenuh (sampel berdasarkan dari seluruh populasi yang ada).

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel adalah tanda sekaligus objek yang dijadikan sebagai titik perhatian dalam sebuah penelitian. Variabel juga bisa diartikan sebagai objek pengamatan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti.¹² Dengan demikian, variabel penelitian adalah segala sesuatu dan dalam bentuk apapun yang ditetapkan peneliti untuk diamati, sehingga diperoleh suatu data atau fakta dari objek tersebut untuk diambil kesimpulannya.

Adapun variabel penelitian yang diangkat dalam penelitian ini ada tiga, yang meliputi variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Guru (Y), serta variabel bebas (*independent*) yaitu Kemampuan TIK Guru (X_1) dan Budaya Kerja (X_2). Penelitian ini juga menggunakan skala pengukuran yaitu skala *likert*¹³ dalam bentuk angket atau kuesioner dengan lima alternatif jawaban. Dengan skala tersebut, maka setiap variabel yang akan diukur terlebih dahulu dijabarkan ke dalam beberapa indikator variabel. Indikator-indikator hasil penjabaran dari variabel selanjutnya dijadikan sebagai titik tolak dalam membuat butir-butir instrumen penelitian dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Jawaban dari masing-masing butir instrumen penelitian dengan skala *likert* memiliki tingkatan atau gradasi nilai, yaitu dari yang sangat positif sampai sangat negatif.¹⁴

Selanjutnya, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Guru (Y) dan Budaya Kerja (X_2) pada penelitian ini menggunakan lima alternatif jawaban yaitu, *Selalu (SL)*, *Sering (SR)*, *Kadang-Kadang (KD)*, *Jarang (JR)* dan *Tidak Pernah (TP)*. Sedangkan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Kemampuan TIK Guru (X_1) menggunakan alternatif jawaban *Sangat*

¹¹ Dedi Amrizal, *Metodologi Penelitian Sosial bagi Administrasi Publik*, Cetakan Pertama, Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2019, hal. 95.

¹² Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Cetakan 1, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015, hal. 50.

¹³ Skala *likert* merupakan ukuran yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi individu maupun kelompok atas suatu peristiwa atau fenomena sosial. (Lihat Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2016, hal. 100).

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*,... hal. 93-94.

Setuju (SS), *Setuju (S)*, *Kurang Setuju (KS)*, *Tidak Setuju (TS)* dan *Sangat Tidak Setuju (STS)*. Adapun masing-masing alternatif jawaban di atas akan mendapatkan skor atau nilai sebagai berikut:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban dan Nilainya

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban dan Skor Nilai				
	Selalu (SL)	Sering (SR)	Kadang-Kadang (KD)	Jarang (JR)	Tidak Pernah (TTP)
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5
	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Sebagai contoh, dalam penskoran instrumen penelitian yang bersifat positif, maka responden yang menjawab *Sangat Setuju (SS)* mendapatkan nilai 5, *Setuju (S)* mendapatkan nilai 4, *Kurang Setuju (KS)* mendapatkan nilai 3, *Tidak Setuju (TS)* mendapatkan nilai 2, dan *Sangat Tidak Setuju (STS)* mendapatkan nilai 1. Sedangkan dalam penskoran instrumen penelitian yang bersifat negatif berlaku sebaliknya, yaitu 5 untuk jawaban *Sangat Tidak Setuju (STS)*, 4 untuk *Tidak Setuju (TS)*, 3 untuk *Kurang Setuju (KS)*, 2 untuk *Setuju (S)* dan 1 untuk jawaban *Sangat Setuju (SS)*.

D. Instrumen Data Penelitian

Instrumen data penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam suatu penelitian guna mengumpulkan berbagai informasi yang diolah dan disusun secara sistematis. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto dalam Mamik, bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti pada saat melaksanakan penelitian sehingga hal tersebut menjadi sistematis serta mempermudah kegiatannya. Sementara menurut Hadjar, instrumen

penelitian adalah alat ukur yang dipakai oleh peneliti guna mendapatkan informasi kuantitatif tentang karakteristik variabel secara objektif.¹⁵

Adapun instrumen untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner sebagai instrumen utama. Angket merupakan salah satu alat untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian dengan cara memberikan seperangkat (butir-butir) pernyataan atau pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden, dimana hal tersebut bersifat relevan karena berpedoman pada masing-masing variabel penelitian. Jika peneliti mengetahui secara pasti variabel yang akan diteliti, maka angket atau kuesioner adalah alat yang paling efektif untuk mengumpulkan data dalam penelitian tersebut.¹⁶ Selain angket, penelitian ini juga menggunakan metode wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang bersifat sebagai data pendukung.

E. Jenis Data Penelitian

Menurut jenisnya, data penelitian dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif (*non-metric*) merupakan data yang bersifat seperti jenis kelamin, pendidikan, warna, suku, atau yang lainnya. sementara data kuantitatif merupakan data yang berupa angka (*metric*), misalnya jumlah penjualan, berat badan, jarak dalam bentuk meter atau kilometer, dan yang lainnya.¹⁷

Dalam pendapat lain, data kualitatif juga dikatakan sebagai data yang berupa kata atau kalimat-kalimat. Data kualitatif bisa didapatkan dengan beberapa cara, seperti wawancara, analisis dokumen, diskusi, dan observasi yang dituangkan ke dalam bentuk tulisan. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau bilangan, dimana data tersebut bisa diolah dan dianalisis dengan teknik perhitungan matematika atau statistika.¹⁸

Adapun dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan diatas, maka data yang akan digunakan termasuk ke dalam jenis data kuantitatif. Hal ini dikarenakan data-data yang akan diolah adalah berbentuk angka atau bilangan dari hasil observasi maupun dari jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden, yang selanjutnya data tersebut dapat

¹⁵ Mamik, *Metodologi Kualitatif*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015, hal. 76.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan ke-9, Bandung: Alfabeta, 2017, hal. 193.

¹⁷ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2015, hal. 170.

¹⁸ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan dan Jenis*,... hal. 104-105.

diolah dan dianalisis dengan teknik perhitungan matematika atau statistika.

F. Sifat Data Penelitian

Data merupakan fakta empiris yang dikumpulkan peneliti untuk kebutuhan penelitian atau untuk memecahkan suatu permasalahan dalam penelitian. Adapun jika dilihat dari sifatnya, data penelitian dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu:

1. Data diskrit adalah data yang berupa bilangan bulat seperti jumlah konsumen suatu merk. Disebut data diskrit karena nilai data yang didapat berdasarkan jumlah orang yang dihitung banyaknya. Nilai ini merupakan bilangan asli dan tidak mungkin dalam bentuk pecahan atau desimal.
2. Data kontinu adalah data yang memiliki nilai yang berada dalam seluruh interval,¹⁹ contohnya seperti pendapatan penduduk di suatu daerah sebesar lima juta rupiah per bulan, atau biaya iklan sebuah produk ternama dalam satu tahun sebesar 1,12 milyar rupiah.²⁰ Data Kontinu juga merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan yang didapatkan dari hasil pengukuran, baik angka bulat maupun pecahan.²¹

Berdasarkan penjelasan di atas serta di lihat dari sifat datanya, maka data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam data yang berjenis kontinu. Hal ini karena pengumpulan datanya didapatkan melalui angket atau kuesioner yang diberikan kepada responden. Selain itu, sifat data pada penelitian ini juga termasuk dalam data interval. Data interval adalah data hasil dari suatu pengukuran yang bisa diurutkan berdasarkan kriteria tertentu.

G. Sumber Data Penelitian

Selanjutnya berdasarkan sumber dan cara memperolehnya, data penelitian juga dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu:

¹⁹ Data interval merupakan data yang memiliki jarak yang tetap, dan memiliki karakteristik dapat dilakukan semua jenis operasi perhitungan matematika, seperti penambahan, pengurangan, perkalian atau pembagian. (Lihat Fajri Ismail, *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2018, hal. 73).

²⁰ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*,... hal. 170.

²¹ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan dan Jenis*, Jakarta: Kencana, 2019, hal. 105.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun dan diolah secara langsung oleh peneliti dari objeknya. Data primer merupakan data yang dikumpulkan khusus untuk kebutuhan penelitian. Contohnya seperti data yang didapat dari responden melalui angket, data hasil wawancara, atau data hasil observasi langsung antara peneliti dengan narasumber.

2. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dalam bentuk sudah jadi yang dihimpun dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder biasanya sudah dipublikasikan atau dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan tertentu, bukan demi keperluan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Contohnya seperti catatan, dokumentasi, atau data berupa hasil penilaian kinerja guru, absensi, daftar gaji dan yang lainnya yang diperoleh dari pihak lain.²²

Dari penjelasan diatas, maka sumber data pada penelitian ini termasuk ke dalam sumber data primer. Hal ini dikarenakan peneliti sendiri yang secara langsung mengambil dan mengolah data tersebut untuk keperluan penelitian. Adapun yang dijadikan sebagai sumber data primernya yaitu seluruh guru yang ada di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan yang mencakup jenjang Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti guna mendapatkan data atau informasi untuk kebutuhan penelitian. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan bahan, keterangan, kenyataan, atau informasi yang dipercaya. Dimana untuk mendapatkan data tersebut terdapat berbagai cara atau metode, diantaranya seperti dengan angket atau kuesioner, observasi, wawancara, tes, analisis dokumen atau yang lainnya.²³

Dalam melakukan pengumpulan data, perlu adanya pengawasan sehingga taraf validitas dan reliabilitas data yang diperoleh bisa terjaga. Meskipun telah memakai instrumen penelitian yang valid dan reliabel, namun tidak menutup kemungkinan tetap terjadi kesalahan apabila dalam malakukannya menggunakan cara yang tidak benar atau kurang

²² Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*,... hal. 171.

²³ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2016, hal. 75.

perhatian. Oleh sebab itu, dalam pengumpulan data harus memenuhi persyaratan tertentu sehingga data yang diperoleh layak dipakai untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data tersebut dapat dilakukan melalui kuesioner, interview, observasi dan dokumentasi.²⁴

Adapun dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang bersifat pendapat atau persepsi dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Angket yang digunakan pada penelitian ini bersifat tertutup, dimana jawabannya sudah disiapkan dengan alternatif jawaban tertentu, yang dapat dipilih langsung oleh responden. Selain itu, angket atau kuesioner dalam penelitian ini juga bersifat langsung, dimana responden menjawab atau menilai tentang dirinya sendiri.²⁵

Penelitian ini tentu membutuhkan data pendukung lain yang akan dijadikan sebagai pelengkap dalam penelitian. Adapun untuk pengumpulan data yang sifatnya sebagai data pendukung, dilakukan dengan cara wawancara dan analisis dokumen. Selanjutnya, agar angket yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai tingkat akurasi yang tinggi, maka perlu dilaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian adalah panduan atau pedoman dalam merumuskan pernyataan-pernyataan instrumen, yang berasal dari variabel penelitian. Rincian setiap variabel di ambil dari definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan dan perilaku terukur serta dapat diamati dalam bentuk butir-butir indikator dari keadaan atau kegiatan tersebut. Kisi-kisi instrumen dapat dibuat dalam bentuk matrik atau tabel, yang didalamnya terdapat variabel penelitian, indikator, nomor butir pernyataan serta jumlah butir pernyataan.

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Guru (Y)

1) Definisi Konseptual

Secara konseptual, kinerja guru dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan atau prestasi kerja (*performance*) yang dicapai guru dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang mencakup membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran

²⁴ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*,... hal. 76-77.

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*,... hal. 194-195.

sehingga dapat tercapai hasil pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan.

2) Definisi Operasional

Secara operasional, kinerja guru pada penelitian ini adalah penilaian yang dilakukan oleh guru terhadap dirinya sendiri untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau pencapaian kerja yang diperoleh dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun tugas dan tanggungjawab tersebut meliputi membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran sehingga dapat tercapai hasil pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan, yang diukur menggunakan instrumen penelitian dengan indikator-indikator seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan dan evaluasi pembelajaran.

3) Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru berdasarkan definisi operasional di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Dimensi dan Indikator	No. Item Instrumen		Jumlah
		(+)	(-)	
1	Membuat silabus pembelajaran	1, 2	-	2
2	Membuat analisis efektif belajar sesuai kalender pendidikan	3	4	2
3	Membuat program tahunan dan semesteran	5, 6	-	2
4	Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran	7, 8	9	3

5	Membuat media pembelajaran	10, 11	12	3
6	Memulai pembelajaran dengan efektif	13	14	2
7	Menyajikan materi sesuai dengan urutan dan indikator pembelajaran	15, 16, 17	18	4
8	Menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang menyenangkan	19, 20, 21	22	4
9	Memanfaatkan media pembelajaran	23, 24	25	3
10	Menggunakan bahasa yang komunikatif	26	27	2
11	Mengelola kelas dengan kondusif	28, 29	-	2
12	Memberikan kesimpulan dan umpan balik dari materi pembelajaran	30, 31, 32	33	4
13	Membuat soal sesuai dengan indikator dan tujuan	34, 35, 36	-	3
14	Melaksanakan penilaian dan melakukan perbaikan	37, 39, 40	38	4
Total Item Instrumen		30	10	40

b. Kemampuan TIK Guru (X_1)

1) Definisi Konseptual

Secara konseptual, kemampuan TIK guru pada penelitian ini adalah keterampilan atau kecakapan yang dimiliki oleh guru dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi pada saat menjalankan tugas-tugasnya. Adapun kemampuan tersebut meliputi kemampuan mengoperasikan komputer dan peripheralnya, kemampuan menggunakan aplikasi-aplikasi sederhana, memanfaatkan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, sebagai sarana untuk mencari informasi atau

pengetahuan yang berkaitan dengan materi pelajaran, dan alat pendukung dalam kegiatan pembelajaran.

2) Definisi Operasional

Secara operasional, kemampuan TIK guru pada penelitian ini adalah penilaian yang dilakukan oleh guru terhadap dirinya sendiri tentang keterampilan atau kecakapan dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi pada saat menjalankan tugas-tugasnya sebagai guru. Adapun keterampilan tersebut meliputi kemampuan mengoperasikan komputer, memanfaatkan sebagai sarana untuk mencari informasi atau ilmu pengetahuan, dan sebagai alat pendukung dalam kegiatan pembelajaran, yang diukur menggunakan instrumen penelitian dengan indikator-indikator seperti kemampuan mengoperasikan komputer dan peripheralnya, kemampuan menggunakan aplikasi-aplikasi sederhana, memanfaatkan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, sebagai sarana untuk mencari informasi atau pengetahuan yang berkaitan dengan materi pelajaran dan alat pendukung dalam kegiatan pembelajaran.

3) Kisi-kisi Instrumen Variabel Kemampuan TIK Guru

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel kemampuan TIK guru berdasarkan definisi operasional di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kemampuan TIK Guru (X₁)

No.	Dimensi dan Indikator	No. Item Instrumen		Jumlah
		(+)	(-)	
1	Kemampuan mengoperasikan komputer dan peripheralnya	1, 2, 3	4	4
2	Kemampuan membuat dan mengolah lembar kerja/dokumen	5, 6, 7, 9	8, 10	6

3	Kemampuan mengelola lembar kerja/dokumen	11, 12	-	2
4	Kemampuan mencetak lembar kerja/dokumen	13	14	2
5	Kemampuan mencari informasi dengan google search	15, 16, 17	18	4
6	Kemampuan menyimpan (download) informasi hasil pencarian	19, 20, 21	22	4
7	Kemampuan berbagi file secara online dan offline	23, 24, 25	26	4
8	Mengkolaborasikan dengan materi pembelajaran	27	28	2
9	Menggunakan sebagai media/pendukung kegiatan pembelajaran	29, 30	-	2
10	Membuat persiapan untuk pembelajaran online	31, 32, 33	34	4
11	Menggunakan aplikasi pembelajaran online	35, 36, 38, 39	37	5
Total Item Instrumen		29	10	39

c. **Budaya Kerja (X₂)**

1) Definisi Konseptual

Secara konseptual, budaya kerja pada penelitian ini adalah nilai-nilai yang dijadikan sebagai keyakinan, pedoman dan kebiasaan dalam bekerja baik oleh individu maupun kelompok yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai hasil kerja yang terbaik, yang tercermin dalam bentuk budaya seperti bagaimana menyikapi pekerjaan, budaya saling menghormati, bekerja sesuai dengan standar, mencapai target, bekerjasama, disiplin, taat terhadap peraturan, dan bertanggungjawab.

2) Definisi Operasional

Secara operasional, budaya kerja pada penelitian ini yaitu penilaian yang dilakukan oleh guru terhadap dirinya sendiri tentang nilai-nilai yang dijadikan sebagai keyakinan, pedoman dan kebiasaan dalam bekerja, yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Adapun nilai-nilai yang dijadikan sebagai keyakinan, pedoman dan kebiasaan tersebut tercermin dalam bentuk budaya seperti bagaimana menyikapi pekerjaan, budaya saling menghormati, bekerja sesuai dengan standar, mencapai target, bekerjasama, disiplin, taat terhadap peraturan dan bertanggungjawab, yang diukur menggunakan instrumen penelitian dengan indikator-indikator seperti budaya dalam menyikapi pekerjaan, budaya saling menghormati, budaya bekerja sesuai dengan standar, budaya mencapai target, budaya bekerjasama, budaya disiplin, budaya taat terhadap peraturan dan budaya bertanggungjawab

3) Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Kerja

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel budaya kerja berdasarkan definisi operasional di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Kerja (X₂)

No.	Dimensi dan Indikator	No. Item Instrumen		Jumlah
		(+)	(-)	
1	Kebiasaan dalam memaknai pekerjaan	1, 2, 3	-	3
2	Kebiasaan dalam memahami tugas atau pekerjaan yang diberikan	4	5	2
3	Kebiasaan menunjukkan sikap keteladanan dan saling menghormati	6, 7, 9, 10	8	5

4	Kebiasaan mencapai target dan mempunyai dedikasi tinggi terhadap pekerjaan	11, 12, 13, 14	15	5
5	Kebiasaan sebelum melakukan pekerjaan	16, 17	18	3
6	Kebiasaan dalam melakukan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan	19, 20, 21	22	4
7	Kebiasaan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	23, 24, 25	26	4
8	Kebiasaan bekerjasama dan saling membantu antar teman sejawat	27, 28, 29, 30	31	5
9	Kebiasaan disiplin dalam bekerja	32, 33, 34,	35	4
10	Kebiasaan bertanggungjawab dan taat terhadap peraturan	36, 37, 38	39	4
Total Item Instrumen		30	9	39

I. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian

1. Uji Coba Instrumen Penelitian

Setelah instrumen penelitian selesai dibuat, tahap selanjutnya yaitu uji instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian perlu diuji terlebih dahulu akurasinya terhadap responden. Uji coba instrumen penelitian menjadi sebuah keharusan agar peneliti terhindar dari kegagalan total dalam pengumpulan data, mengingat sebuah instrumen penelitian yang sudah dinyatakan siap dipakai namun belum diuji coba, biasanya masih memiliki beberapa kelemahan terutama dalam penggunaan bahasa, indikator atau metode pengukurannya. Oleh sebab itu, uji coba instrumen penelitian merupakan suatu keharusan dan tidak boleh dihindari.²⁶

²⁶ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Cetakan ke-9, Jakarta: Kencana, 2005, hal. 169.

Dengan kata lain, hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap kualitas hasil penelitian bisa dari kualitas instrumen yang digunakan atau dari cara pengumpulan datanya. Pada penelitian kuantitatif, kualitas suatu instrumen penelitian berkaitan dengan validitas dan reliabilitas. Sedangkan berkualitas tidaknya pengumpulan data, berkaitan dengan benar tidaknya langkah-langkah yang digunakan pada saat mengumpulkan data. Oleh sebab itu, sebelum instrumen digunakan untuk penelitian yang sebenarnya, maka harus dilakukan uji coba terlebih dahulu guna mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, jika hasil percobaan tersebut ditemukan adanya item atau butir pernyataan yang tidak valid atau tidak reliabel, maka butir pernyataan tersebut harus diperbaiki atau dibuang alias tidak digunakan untuk penelitian yang sebenarnya. Hasil uji coba serta hasil analisis validitas dan reliabilitas juga memungkinkan akan mengurangi jumlah item instrumen dari jumlah ketika awal pembuatan, atau jumlahnya tetap sama tergantung dari seberapa banyak item yang tidak valid dan tidak reliabel.

Adapun dalam penelitian ini, untuk mengumpulkan data variabel Y, X₁ dan X₂ yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Dimana masing-masing variabel tersebut dikembangkan ke dalam beberapa butir pernyataan. Selanjutnya instrumen penelitian tersebut akan diuji cobakan kepada 30 orang guru yang ada di SMP dan SMK Al-Amanah Pamulang Tangerang Selatan, yang kesemuanya tidak termasuk ke dalam kelompok sampel penelitian.

2. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa sebelum instrumen penelitian digunakan pada penelitian yang sesungguhnya, terlebih dahulu perlu dilakukan kalibrasi instrumen penelitian. Kalibrasi instrumen penelitian adalah proses pengecekan yang dilakukan guna memastikan hasil pengukuran sudah akurat dan konsisten. Dengan kata lain, kalibrasi instrumen digunakan untuk memastikan apakah instrumen penelitian tersebut memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik atau sebaliknya.

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan sudah benar-benar sanggup mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner belum bisa digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi apabila kuesioner tersebut belum diuji validitas dan reliabilitasnya.²⁷ Artinya, uji validitas merupakan cara

²⁷ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*, Cetakan ke-7, Jakarta: Kencana, 2017, hal. 130.

untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen penelitian. Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan yang diajukan sanggup mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur.

Selanjutnya, untuk mengetahui validitas suatu instrumen penelitian bisa dilakukan diantaranya dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n.k. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel sedangkan k adalah variabel independen. Dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid.²⁸ Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Pengujian dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS, dimana dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 23 (SPSS 23).

Sedangkan reliabilitas atau keterandalan merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur bisa dipercaya atau diandalkan. Artinya, reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap fenomena yang sama.²⁹ Suatu instrumen penelitian dapat disebut reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diukur dengan cara melihat hasil *Aplha Cronbach*, dimana dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 23. Uji reliabilitas bisa dilaksanakan secara bersama-sama terhadap seluruh item instrumen atau kuesioner penelitian. Adapun landasan dalam mengambil keputusan pada uji reliabilitas yaitu, jika nilai *Aplha Cronbach* > 0,6 maka kuesioner yang akan digunakan dinyatakan reliabel, sementara jika nilai *Aplha Cronbach* < 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.³⁰

a. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)

Adapun kalibrasi atau hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru (Y), dapat diketahui dalam tabel sebagai berikut:

²⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, hal. 52-53.

²⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*,... hal. 130.

³⁰ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014, hal. 193.

Tabel 3.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Kinerja Guru (Y)

No. Instrumen	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan
1	0.812	0.361	Valid
2	0.377		Valid
3	0.463		Valid
4	0.696		Valid
5	0.505		Valid
6	0.690		Valid
7	0.578		Valid
8	0.484		Valid
9	-0.013		Tidak Valid
10	0.558		Valid
11	0.752		Valid
12	-0.064		Tidak Valid
13	0.638		Valid
14	0.314		Tidak Valid
15	0.492		Valid
16	0.611		Valid
17	0.495		Valid
18	0.639		Valid
19	0.633		Valid
20	0.633		Valid
21	0.321		Tidak Valid
22	0.637		Valid
23	0.470		Valid
24	0.809		Valid
25	0.271		Tidak Valid
26	0.495		Valid

27	0.678	0.361	Valid
28	0.504		Valid
29	0.611		Valid
30	0.459		Valid
31	0.377		Valid
32	0.519		Valid
33	0.521		Valid
34	0.249		Tidak Valid
35	0.472		Valid
36	0.518		Valid
37	0.505		Valid
38	0.300		Tidak Valid
39	0.624		Valid
40	0.366		Valid
<p>Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan jumlah varian 20,069 dan varian total 5.733, maka <i>Indeks Reliabilitas = 1</i></p>			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana dalam tabel di atas, diketahui dari total 40 item instrumen variabel kinerja guru (Y), terdapat tujuh item instrumen yang tidak valid, yaitu item nomor 9, 12, 14, 21, 25, 34 dan 38. Ketujuh item instrumen yang tidak valid tersebut selanjutnya dibuang atau tidak digunakan pada penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, jumlah item instrumen yang digunakan pada penelitian yang sebenarnya untuk variabel kinerja guru (Y) adalah 33 item instrumen, dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*).

b. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan TIK Guru (X₁)

Adapun kalibrasi atau hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel kemampuan TIK guru (X₁), dapat diketahui dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan
TIK Guru (X₁)

No. Instrumen	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan
1	0.535	0.361	Valid
2	0.527		Valid
3	0.594		Valid
4	0.593		Valid
5	0.538		Valid
6	0.521		Valid
7	0.473		Valid
8	0.325		Tidak Valid
9	0.356		Tidak Valid
10	0.425		Valid
11	0.335		Tidak Valid
12	0.417		Valid
13	0.730		Valid
14	0.502		Valid
15	0.717		Valid
16	0.499		Valid
17	0.461		Valid
18	0.374		Valid
19	0.574		Valid
20	0.396		Valid
21	0.478		Valid
22	0.640		Valid
23	0.796		Valid
24	0.307		Tidak Valid
25	0.578		Valid
26	0.770		Valid

27	0.634	0.361	Valid
28	0.348		Tidak Valid
29	0.607		Valid
30	0.400		Valid
31	0.795		Valid
32	0.454		Valid
33	0.638		Valid
34	0.296		Tidak Valid
35	0.478		Valid
36	0.620		Valid
37	0.704		Valid
38	0.403		Valid
39	0.454		Valid
Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan jumlah varian 20,294 dan varian total 5.255, maka <i>Indeks Reliabilitas = 1</i>			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana dalam tabel di atas, diketahui dari total 39 item instrumen variabel kemampuan TIK guru (X_1), terdapat enam item instrumen yang tidak valid, yaitu item nomor 8, 9, 11, 24, 28 dan 34. Keenam item instrumen tersebut selanjutnya dibuang atau tidak digunakan pada penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, jumlah item instrumen yang digunakan dalam penelitian yang sebenarnya untuk variabel kemampuan TIK guru (X_1) adalah 33 item instrumen dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*).

c. Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Budaya Kerja (X_2)

Adapun kalibrasi atau hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel budaya kerja (X_2), dapat diketahui dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya
Kerja (X₂)

No. Instrumen	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan
1	0.462	0.361	Valid
2	0.514		Valid
3	0.490		Valid
4	0.500		Valid
5	0.624		Valid
6	0.598		Valid
7	0.637		Valid
8	0.204		Tidak Valid
9	0.435		Valid
10	0.584		Valid
11	0.493		Valid
12	0.687		Valid
13	0.561		Valid
14	0.695		Valid
15	0.554		Valid
16	0.671		Valid
17	0.515		Valid
18	0.541		Valid
19	0.439		Valid
20	0.562		Valid
21	0.528		Valid
22	0.238		Tidak Valid
23	0.468		Valid
24	0.641		Valid
25	0.450		Valid
26	0.232		Tidak Valid

27	0.486	0.361	Valid
28	0.557		Valid
29	0.578		Valid
30	0.600		Valid
31	0.797		Valid
32	0.410		Valid
33	0.431		Valid
34	0.705		Valid
35	0.736		Valid
36	0.490		Valid
37	0.279		Tidak Valid
38	0.629		Valid
39	0.290		Tidak Valid
Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan jumlah varian 20,314 dan varian total 5.048, maka <i>Indeks Reliabilitas = 1</i>			<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana dalam tabel di atas, diketahui dari total 39 item instrumen variabel budaya kerja (X_2), terdapat lima item instrumen yang tidak valid, yaitu item nomor 8, 22, 26, 37 dan 39. Kelima item instrumen tersebut selanjutnya dibuang atau tidak digunakan pada penelitian yang sebenarnya. Meskipun jumlah item instrumen yang tidak valid berjumlah lima, namun jumlah item instrumen yang digunakan pada penelitian yang sebenarnya untuk variabel budaya kerja (X_2) hanya 33 item instrumen, dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*).

J. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, setelah jawaban dari semua responden dan sumber-sumber data lainnya terkumpul, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis data. Kegiatan analisis data tersebut meliputi beberapa hal, seperti mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data dari seluruh

responden, menyajikan data dari masing-masing variabel, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif dapat menggunakan analisis deskriptif atau analisis inferensial. Dalam analisis inferensial terbagi lagi menjadi dua, yaitu parametrik dan non parametrik.³¹ Adapun analisis deskriptif dan inferensial tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis yang dipakai untuk menelaah atau menguraikan data dengan cara mendeskripsikan data sebagaimana adanya, bukan untuk menciptakan kesimpulan yang diberlakukan untuk umum atau penyamarataan. Dengan kata lain, analisis deskriptif ialah analisis yang dipakai jika peneliti sebatas ingin mendeskripsikan data, bukan untuk menciptakan kesimpulan yang akan diberlakukan kepada populasi dimana sampel tersebut diambil.³²

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat atau menampilkan banyaknya responden (N), nilai rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*standard error of mean*), median (nilai tengah), modus (*mode*), simpangan baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), nilai terkecil (*minimum score*), nilai terbesar (*maksimum score*), dan distribusi frekuensi dengan histogram dari variabel penelitian.³³ Dengan demikian, analisis deskriptif merupakan metode yang berhubungan dengan penyajian data sehingga akan memberikan informasi yang bermanfaat atau bisa digunakan untuk penelitian.

Penyajian data dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan informasi-informasi penting yang ada di dalam data sehingga menjadi bentuk yang lebih ringkas dan lebih sederhana, yang selanjutnya akan mengarah kepada dibutuhkannya penjelasan atau interpretasi. Pendeskripsian data juga mencakup ukuran pemusatan data dan sebaran data.³⁴

Ukuran pemusatan adalah ukuran yang digunakan untuk melihat seberapa besar kecenderungan data memusat pada nilai tertentu. Disebut data pusat karena umumnya nilai tersebut ada di posisi bagian tengah atau pusat dari suatu distribusi. Ukuran pemusatan data terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), median dan modus. Sedangkan ukuran penyebaran

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*,... hal. 147.

³² Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*,... hal. 111.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*,... hal. 200.

³⁴ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Cetakan ke-7, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hal. 177.

adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh nilai pengamatan yang sebenarnya menyimpang atau berbeda dari nilai pusatnya. Ukuran penyebaran meliputi jangkauan (*range*), ragam (*variance*) serta simpangan baku (*standard deviation*).³⁵

1) *Mean*

Mean adalah nilai rata-rata hasil perhitungan dari seluruh nilai variabel yang diukur.³⁶ Nilai rata-rata atau *mean* dapat ditentukan melalui pembagian antara total data dengan banyaknya data. Dengan kata lain, *mean* adalah statistik yang dapat mendeskripsikan bahwa suatu data ada pada kisaran rata-rata.

2) *Median*

Median merupakan nilai tengah setelah data tersebut disusun berdasarkan urutan nilainya atau disebut dengan *nilai tengah dari seluruh data yang terurut*.³⁷ Dalam mencari nilai tengah, dapat dilakukan dengan mengurutkan terlebih dahulu data yang terkecil sampai yang terbesar, atau sebaliknya. Jika banyaknya data adalah data ganjil, maka *median* tepat ada ditengahnya.

3) *Modus*

Modus adalah nilai yang memiliki frekuensi terbesar pada sekumpulan data atau disebut juga dengan data yang paling sering muncul. Modus bisa digunakan dalam segala tingkat pengukuran,³⁸ dan modus amat baik jika dipakai pada data yang mempunyai skala kategorik, yakni nominal maupun ordinal. Data nominal merupakan ukuran yang paling sederhana, dimana angka yang diberikan hanya memiliki arti sebagai label, bukan menunjukkan tingkatan tertentu. Sementara data ordinal merupakan data yang dapat diurutkan atau memiliki peringkat. Artinya, data yang diberikan mempunyai tingkatan, yaitu dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi.

4) *Simpangan Baku dan Ragam (Variance)*

Simpangan baku dan ragam (*variance*) merupakan bagian dari teknik statistik yang dipakai guna menggambarkan homogenitas kelompok. *Variance* dihitung dengan mengurangkan *mean* dari tiap-tiap observasi dalam kumpulan data, dan

³⁵ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Revisi, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2016, hal. 137-139.

³⁶ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*,... hal. 112.

³⁷ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*,... hal. 187.

³⁸ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*,... hal. 137,

mengkuadratkannya. Dengan kata lain, varian adalah total pengkuadratan seluruh deviasi nilai individual atas nilai rerata kelompok. Sementara simpangan baku atau standar deviasi, merupakan ukuran penyebaran distribusi data pada sekelompok data. Besarnya simpangan baku menunjukkan adanya perbedaan yang besar antar kelompok data, atau bisa juga dinyatakan sebagai kuadrat dari varian yang menunjukkan ada penyimpangan data dari nilai rata-ratanya.³⁹ Jika nilai penyebaran datanya semakin rendah, maka varian nilai tersebut semakin memiliki kesamaan atau homogen.

5) Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah kumpulan data (frekuensi) yang disajikan dalam bentuk tabel. Data yang awalnya masih mentah kemudian disusun dalam kelompok atau kelas tertentu. Oleh karena itu, distribusi frekuensi juga biasa disebut dengan istilah tabel frekuensi. Distribusi frekuensi merupakan suatu tabulasi yang teratur dari jumlah skor atau nilai yang ditempatkan dimasing-masing kategori dalam skala pengukuran. Sederhanya, distribusi frekuensi adalah pengelompokan data menjadi beberapa kategori yang menampilkan banyaknya data pada masing-masing kategori.⁴⁰

Berikut merupakan macam-macam tabel distribusi frekuensi:⁴¹

- a) Distribusi frekuensi data tunggal, yaitu jenis tabel statistik yang didalamnya tersaji frekuensi berbentuk angka, namun angka-angka yang tersedia tidak dikelompokkan.
- b) Distribusi frekuensi data kelompok, yaitu jenis tabel statistik yang isinya tersaji frekuensi berbentuk angka dan angka-angkanya dikelompokkan.
- c) Distribusi frekuensi relatif, merupakan jenis tabel statistik yang isinya tersaji nilai-nilai hasil pembagian antara frekuensi kelas dengan jumlah pengamatan yang ada di dalam kumpulan data yang berdistribusi tertentu. Distribusi frekuensi relatif biasanya dinyatakan dalam bentuk persen.

³⁹ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, ...hal. 217-218.

⁴⁰ Sopingi, *Pengantar Statistika Pendidikan: Jilid 1*, Cetakan 1, Malang: Penerbit Gunung Samudra, 2015, hal. 51.

⁴¹ Sudaryono, *Teori dan Aplikasi dalam Statistik*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014, hal. 18-19.

- d) Distribusi frekuensi kumulatif, merupakan tabel statistik yang isinya tersaji frekuensi hasil perhitungan secara bertingkat, seperti dari bawah ke atas atau sebaliknya. Distribusi ini terbagi lagi menjadi dua jenis, yaitu distribusi kumulatif kurang dari dan distribusi kumulatif lebih dari. Distribusi kumulatif kurang dari berisi jumlah frekuensi yang mempunyai nilai kurang dari nilai batas interval tertentu, sedangkan distribusi kumulatif lebih dari yaitu kebalikannya distribusi kumulatif kurang dari.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan teknik analisis yang digunakan untuk memperoleh suatu temuan yang bisa diberlakukan atau disamaratakan dengan lebih luas bagi seluruh populasi. Teknik analisis dengan analisis inferensial memungkinkan peneliti dapat mengambil suatu kesimpulan berdasarkan hasil penelitiannya pada sejumlah sampel dari populasi. Kesimpulan yang diinginkan bisa dinyatakan dalam sebuah hipotesis. Oleh sebab itu, analisis inferensial dikatakan sebagai analisis uji hipotesis.⁴²

Sebutan lain dari analisis inferensial adalah analisis induktif atau analisis probabilitas, yaitu sebuah analisis yang dipakai untuk menarik kesimpulan (generalisasi) dari suatu sampel yang diambil secara random (acak). Analisis inferensial menyederhanakan prosedur untuk menarik kesimpulan dari suatu populasi berdasarkan pada sampel yang diteliti. Maka dari itu, analisis inferensial cocok digunakan jika pengambilan sampel berasal dari populasi yang sudah jelas serta teknik pengambilan sampelnya dilaksanakan secara acak.⁴³

Kesimpulan hasil analisis probabilitas dapat diberlakukan kepada seluruh populasi, dan keabsahannya bersifat kemungkinan atau peluang (*probability*). Sebuah kesimpulan yang berasal dari sampel serta digeneralisasikan kepada seluruh populasi kemungkinan kesalahan dan kebenarannya dinyatakan dalam bentuk persentase atau disebut dengan *taraf signifikansi*. Jika peluang atau kemungkinan kesalahannya 5 persen, maka tingkat kebenarannya sebesar 95 persen, sedangkan jika peluang kesalahannya adalah 1 persen, maka tingkat kebenarannya sebesar 99 persen. Hipotesis yang akan diuji menggunakan analisis inferensial dengan statistik parametrik membutuhkan terpenuhinya beberapa asumsi sebagai syarat-syarat analisis. Asumsi-asumsi tersebut yaitu, *Pertama* data yang ingin dianalisis perlu berdistribusi normal,

⁴² Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*,... hal. 113.

⁴³ Sopingi, *Pengantar Statistika Pendidikan: Jilid 1*,... hal. 5-6.

maka harus dilakukan uji normalitas galat taksiran. *Kedua*, data yang terdiri dua kelompok atau lebih harus homogen, maka harus dilakukan uji homogenitas. *Ketiga*, persamaan regresi antara variabel yang dikorelasikan harus linier, maka harus dilakukan uji linieritas regresi.⁴⁴

3. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dibutuhkan sebagai syarat dapat dilakukannya uji hipotesis, baik dengan analisis korelasi maupun analisis regresi pada statistik parametrik. Pada penelitian ini, uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas galat taksiran, uji linieritas persamaan regresi, dan uji homogenitas varian. Adapun proses pengujian ketiga persyaratan analisis tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Dalam melakukan uji persyaratan pada tahap ini bisa menggunakan bantuan program SPSS 23, dengan langkah-langkah sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Buka Program SPSS 23.
- 2) Input data hasil kuesioner (yang telah ditabulasi) ke dalam kolom *data view* sesuai dengan variabel masing-masing.
- 3) Buka *variabel view*, pada kolom *name* ganti kode variabel seperti Y, X₁, dan X₂. Pada kolom *decimals* ganti dengan 0 (nol), ini agar data yang telah diinput tidak berbentuk pecahan desimal. Pada kolom *label* isikan nama variabel secara lengkap seperti Kinerja Guru, Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja.
- 4) Kembali ke *data view*, di menu bagian atas pilih *Analyze* > *regression* > *linear* > pindahkan variabel Y ke kolom *devenden* > dan variabel X₁ ke kolom *indevenden* > *save* > *residuals* ceklis pada kolom kecil: *unstandardized* > *enter* > *OK*. > maka di tabel *data view* akan tampil nilai *Res I*.
- 5) Kemudian kembali lagi ke menu bagian atas, pilih *Analyze* > *nonparametrik* > *test* > *one sample K-S* > masukan *unstandardized* ke kolom *test variable list* > *ceklis normal* > *OK*. > perhatikan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* jika > 0,05 (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *H₀ diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian, dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas galat taksiran

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*,... hal. 201-202.

⁴⁵ Rohmat Adly Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, Cetakan ke-3, Ponorogo: CV Wade Group, 2017, hal. 90-95.

terpenuhi atau dapat dikatakan galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal.

- 6) Pengujian galat taksiran persamaan regresi dari variabel-variabel yang lainnya dapat dilakukan melalui langkah-langkah seperti di atas.

b. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Dalam melakukan uji linieritas persamaan regresi dengan bantuan program SPSS 23 bisa melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:⁴⁶

- 1) Buka Program SPSS 23.
- 2) Input data hasil kuesioner (yang telah ditabulasi) ke dalam kolom *data view* sesuai dengan variabel masing-masing.
- 3) Buka *variabel view*, pada kolom *name* ganti kode variabel seperti Y, X_1 , dan X_2 . Pada kolom *decimals* ganti dengan 0 (nol), ini agar data yang telah di input tidak berbentuk pecahan desimal. Pada kolom *label* isikan nama variabel secara lengkap seperti Kinerja Guru, Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja.
- 4) Kembali ke *data view*, di menu bagian atas pilih *Analyze* > *compare means* > *means* > pindahkan variabel Y ke kolom *devenden* > dan variabel X ke kolom *indevenden* > *options* > ceklis di kolom kecil: *test for linearity* > *kontinue* > *OK.* > perhatikan nilai F dan nilai P Sig. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P Sig > 0,05 (5%), artinya *Ho diterima dan H1 ditolak*. Hal tersebut bisa ditafsirkan bahwa persyaratan linieritas regresi terpenuhi atau dapat dikatakan model persamaan regresi \hat{Y} atas X adalah linier.
- 5) Pengujian linieritas persamaan regresi untuk variabel-variabel lainnya dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan seperti di atas.

c. Uji Homogenitas Varians

Untuk melakukan pengujian homogenitas varians dengan bantuan program SPSS 23 dapat melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:⁴⁷

⁴⁶ Iskandar Ahmaddien dan Yofy Syarkani, *Statistika Terapan dengan Sistem SPSS*, Cetakan Pertama, Bandung: ITB Press, 2019, hal. 34-36.

⁴⁷ L. Triwijaya Nata K. dan Debrina Puspita Andriani, *Aplikasi Komputer dan Pengolahan Data Pengantar Statistika Industri*, Cetakan Pertama, Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016, hal. 230-231.

- 1) Buka Program SPSS 23.
- 2) Input data hasil kuesioner (yang telah ditabulasi) ke dalam kolom *data view* sesuai dengan variabel masing-masing.
- 3) Buka *variabel view*, pada kolom *name* ganti kode variabel seperti Y, X₁, dan X₂. Pada kolom *decimals* ganti dengan 0 (nol), ini agar data yang telah di input tidak berbentuk pecahan desimal. Pada kolom *label* isikan nama variabel secara lengkap seperti Kinerja Guru, Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja.
- 4) Kembali ke *data view*, di menu bagian atas pilih *Analyze* > *regression* > *linear* > pindahkan variabel Y ke kolom *devidenden* > dan variabel X ke kolom *indevenden* > *plots* > pindahkan *SRESID* ke kolom Y dan *ZPRED* ke kolom X > *continue* > *OK*. Pada ouput SPSS perhatikan gambar hasilnya, apabila titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya).
- 5) Pengujian homogenitas varians untuk variabel-variabel lainnya dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan seperti di atas.

4. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk membuktikan diterima atau tidaknya suatu hipotesis, maka perlu ada pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilakukan baik dengan teknik korelasi maupun regresi. Adapun dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji signifikansi parsial (Uji-T) dan uji simultan F (Uji-F), yang akan dijelaskan sebagai berikut:⁴⁸

a. Uji T Parsial

Uji t parsial merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi. Uji t parsial dipakai untuk melihat atau mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara parsial (sendiri-sendiri) memberikan pengaruh kepada variabel terikat (*dependent*). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial yaitu dengan cara:

- 1) Membandingkan antara nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} , apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau H_0

⁴⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19,...* hal. 98-99.

ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- 2) Melihat nilai signifikansi (*Sig.*), yaitu jika nilai Signifikansi (*Sig.*) < 0.05 , maka terdapat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya jika nilai Signifikansi (*Sig.*) $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Uji F Simultan

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F simultan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk dapat melihat F_{tabel} , terlebih dahulu perlu ditentukan derajat keabsahannya atau *degree of freedom* (df) = $n-k$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F simultan tersebut yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas (*independent*) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (*independent*) tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).
- 2) Berdasarkan nilai Signifikansi (*Sig.*), yaitu apabila nilai *Sig.* < 0.05 atau 5%, maka variabel bebas (*independent*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Sebaliknya, apabila nilai *Sig.* > 0.05 atau 5%, maka variabel bebas (*independent*) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*).

K. Hipotesis Statistik

Sebagaimana telah disampaikan pada pembahasan sebelumnya, bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu masalah. Secara umum, hipotesis dirumuskan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel, yakni variabel sebab dengan variabel akibat, atau untuk menggambarkan perbandingan satu variabel dari dua sampel. Hipotesis juga dapat dikatakan sebagai pernyataan yang ketika diungkapkan belum diketahui kebenarannya, namun memungkinkan

untuk diuji kebenarannya. Hipotesis memungkinkan peneliti menghubungkan teori dengan pengamatan atau menghubungkan pengamatan dengan teori.⁴⁹

Sementara hipotesis statistik adalah tanda atau simbol parameter statistik yang mengilustrasikan pernyataan mengenai karakteristik populasi yang merupakan jawaban sementara dari pertanyaan dalam rumusan masalah. Pengujian hipotesis statistik merupakan prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang di sedang diuji.

Namun sebelum menolak atau menerima suatu hipotesis, perlu dilakukannya pengujian tentang keabsahan hipotesis tersebut. Hal ini untuk menentukan apakah hipotesis tersebut benar atau salah. H_0 dapat berisi tanda kesamaan (*equality sign*) seperti $=$, \leq , atau \geq . Apabila H_0 berisi tanda kesamaan yang tegas (*strict equality sign*) $=$, maka H_1 akan berisi tanda ketidaksamaan (*not-equality sign*). Apabila H_0 berisi tanda ketidaksamaan yang lemah (*weak inequality sign*) \leq , maka H_1 akan berisi tanda ketidaksamaan yang kuat (*stirct inequality sign*) $>$, dan jika H_0 berisi \geq , maka H_1 akan berisi $<$.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Statistik 1

$$H_0 = \rho_{y.1} \leq 0$$

$$H_1 = \rho_{y.1} > 0$$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

H_1 = Terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

2. Hipotesis Statistik 2

$$H_0 = \rho_{y.2} \leq 0$$

$$H_1 = \rho_{y.2} > 0$$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

H_1 = Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

⁴⁹ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo, 2002, hal. 57.

3. Hipotesis Statistik 3

$$H_0 = \rho_{y.1.2} \leq 0$$

$$H_1 = \rho_{y.1.2} > 0$$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan

H_1 = Terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

L. Tempat dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan, yang mencakup guru Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sedangkan untuk waktu penelitian, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian secara keseluruhan direncanakan berlangsung kurang lebih selama enam bulan, mulai dari bulan Juli 2020 sampai Desember 2020. Adapun tahapan-tahapan kegiatan pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Jadwal dan Tahapan Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Juli 2020	Agustus 2020	September 2020	Oktober 2020	November 2020	Desember 2020
1.	Pengajuan Judul Tesis	x					
2.	Ujian proposal penelitian			x			
3.	Penunjukkan pembimbing			x			
4.	Penulisan Bab I dan Bab II	x	x				
5.	Penulisan Bab III		x				
6.	Pembuatan Instrumen Penelitian			x			

7	Uji coba Instrumen Penelitian			x			
8.	Pelaporan Hasil Uji Coba Instrumen			x			
9.	Ujian Progres I				x		
10.	Penelitian				x		
11.	Pengolahan Data Hasil Penelitian				x		
12.	Penulisan Bab IV dan V					x	
13.	Ujian Prores II					x	
14.	Perbaikan hasil ujian progres II					x	
15	Penggandaan Tesis						x
16	Ujian Sidang Tesis						x
17	Perbaikan hasil ujian sidang						x

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian tentu perlu memperhatikan objek yang akan teliti. Oleh sebab itu, sebelum membahas analisis data dan hasil penelitian yang telah dilakukan, terlebih dahulu akan membahas tinjauan umum objek penelitian. Pembahasan mengenai objek penelitian tersebut meliputi pembahasan tentang profil sekolah, alamat dan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Profil Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan

Sekolah Islam Ruhama merupakan sebuah lembaga pendidikan formal yang berdiri sejak tahun 1987 di bawah naungan Yayasan Prof. Dr. Zakiah Daradjat, dengan tujuan untuk mengakomodir kebutuhan pendidikan dasar dan menengah yang bermutu di lingkungan Ciputat Timur Tangerang Selatan. Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan menyelenggarakan pendidikan mulai dari tingkat TK, SD, SMP dan SMK, yang keseluruhannya sudah terakreditasi A untuk menghasilkan generasi penerus bangsa yang bermutu dalam rangka membantu pemerintah guna tercapainya tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa.

Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan berada di bawah kontrol manajemen Universitas Prof. Hamka (UHAMKA), yang merupakan salah satu Perguruan Tinggi terkemuka di Jakarta

yang telah lama berdiri dan memiliki pengalaman serta tenaga ahli dalam bidang pendidikan. Sekolah Islam Ruhama mengusung proses pendidikan yang berprestasi bagi segenap warga sekolah di berbagai bidang, berkualitas dalam penguasaan kompetensi global yang menjadi tuntutan akan perkembangan zaman dan berakhlak mulia sebagai internalisasi hasil pendidikan sepanjang hayat. Adapun lokasi Sekolah Islam Ruhama yaitu berada di Jalan Tarumanegara No. 67, Cireundeu, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang telah dikelompokkan dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	47.7
2	Perempuan	34	52.3
	Jumlah	65	100

Dari tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 47,7 % sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 52,3 %. Dari sebaran responden berdasarkan jenis kelamin tersebut, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang telah dikelompokkan bisa diketahui dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Sebaran Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	3	4.6
2	26 - 35 Tahun	17	26.2
3	36 - 45 Tahun	18	27.7
4	46 - 55 Tahun	18	27.7
5	> 56 Tahun	9	13.8
	Jumlah	65	100

Dari tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia di bawah 26 tahun adalah sebesar 4,6 %, responden yang berusia antara 26 – 35 tahun sebesar 26,2 %, responden yang berusia antara 36 – 45 tahun sebesar 27,7 %, responden yang berusia antara 46 – 55 tahun adalah sebesar 27,7 % dan responden yang berusia lebih dari 56 tahun adalah sebesar 13,8 %. Dari sebaran responden berdasarkan usia tersebut, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang berusia di atas 36 tahun, sedangkan sisanya yang berusia di bawah 35 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikelompokkan bisa dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	Strata 1 (S1)	62	95.4
2	Strata 2 (S2)	3	4.6
	Jumlah	65	100

Dari tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) adalah sebesar 95,4 % dan responden yang pendidikan terakhirnya Strata 2 (S2) adalah sebesar 4,6 %. Dari sebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir tersebut, maka mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan lulusan atau yang mempunyai pendidikan terakhir Strata 1 (S1).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian yang telah dikelompokkan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Sebaran Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
1	Guru Tetap Yayasan	42	64.6
2	Guru Tidak Tetap	23	35.4
	Total	65	100

Dari tabel 4.4 tentang sebaran responden berdasarkan status kepegawaian atau yang berstatus sebagai guru tetap dan tidak tetap, dapat diketahui bahwa responden yang berstatus sebagai guru tetap yayasan adalah sebesar 64,6 % dan responden yang berstatus sebagai guru tidak tetap adalah sebesar 35,4 %. Dari sebaran responden berdasarkan status kepegawaian di atas, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang sudah berstatus sebagai guru tetap yayasan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Sekolah

Karakteristik atau jumlah responden yang mengajar berdasarkan jenjang sekolah, bisa dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Sebaran Responden Berdasarkan Jenjang Sekolah

No.	Jenjang Sekolah	Jumlah	Persentase (%)
1	Guru SD	28	43.1
2	Guru SMP	22	33.8
3	Guru SMK	15	23.1
	Total	65	100

Dari tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang mengajar pada jenjang Sekolah Dasar (SD) adalah sebesar 43,1 %, responden yang mengajar pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah sebesar 33,8 % dan responden yang mengajar pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sebesar 23,1 %. Dari sebaran responden berdasarkan jenjang sekolah yang diajar sebagaimana dijelaskan di atas, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang mengajar pada jenjang Sekolah Dasar (SD).

B. Analisis Butir Instrumen Penelitian

Analisis butir instrumen penelitian dilakukan guna mengetahui jawaban responden atas setiap butir instrumen atau butir pernyataan yang diberikan dari masing-masing variabel penelitian. Analisis butir instrumen penelitian dapat dilakukan dengan cara melihat persentase jumlah responden yang memberikan jawaban, baik jawaban positif maupun jawaban negatif untuk setiap butir instrumen yang ada. Adapun analisis butir instrumen penelitian pada penelitian ini akan diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Butir Instrumen Hasil Penelitian
Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden					Analisis Hasil Penelitian
		SL	SR	KD	JR	TP	
1	Saya menyusun silabus pembelajaran sesuai dengan kurikulum.	79	15	6	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru membuat silabus pembelajaran sesuai dengan kurikulum, dan (6%) guru membuat silabus pembelajaran terkadang tidak sesuai dengan kurikulum.
2	Saya menyusun silabus pembelajaran untuk satu semester.	66	23	11	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (89%) guru menyusun silabus pembelajaran untuk satu semester, dan (11%) guru menyusun silabus pembelajaran terkadang tidak untuk satu semester.
3	Saya membuat pemetaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar.	61	31	8	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (92%) guru membuat pemetaan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD), sedangkan (8%) guru terkadang tidak membuat pemetaan SK dan KD.

4	Saya membuat analisis efektif belajar berdasarkan perhitungan saya sendiri yang mungkin berbeda dengan kalender pendidikan.	23	26	26	6	19	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (51%) guru tidak membuat analisis efektif belajar berdasarkan perhitungannya sendiri yang mungkin berbeda dengan kalender pendidikan, dan (49%) guru membuat analisis efektif belajar berdasarkan perhitungannya sendiri yang mungkin berbeda dengan kalender pendidikan.
5	Saya membuat program tahunan dan semesteran.	72	25	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru membuat program tahunan dan semesteran, sedangkan (3%) guru tidak membuat program tahunan dan semesteran.
6	Saya menyusun Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).	79	15	5	0	1	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru menyusun Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), dan (6%) guru tidak menyusun KKM.
7	Saya merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan kompetensi	80	14	5	0	1	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, dan (6%) guru merancang

	yang ingin dicapai.						rencana pelaksanaan pembelajaran tidak sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai.
8	Saya membuat rencana pelaksanaan pembelajaran secara efektif.	69	29	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran secara efektif, dan (2%) guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran yang tidak efektif.
9	Saya menggunakan sumber belajar/referensi sesuai dengan materi pembelajaran	77	21	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru menggunakan sumber belajar/referensi sesuai dengan materi pembelajaran, dan (2%) guru menggunakan sumber belajar/referensi tidak sesuai dengan materi pembelajaran.
10	Saya membuat media pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran	60	25	15	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (85%) guru menyiapkan media pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran, dan (15%) guru terkadang tidak menyiapkan media pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran.

11	Saya memulai pembelajaran dengan terlebih dahulu membaca doa bersama peserta didik.	94	4	1	0	1	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru memulai pembelajaran dengan terlebih dahulu membaca doa bersama peserta didik, dan (2%) guru memulai pembelajaran tanpa membaca doa bersama peserta didik terlebih dahulu.
12	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai.	88	12	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai.
13	Saya menyajikan materi pembelajaran sesuai dengan perencanaan.	89	11	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru menyajikan materi pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.
14	Saya mengaitkan materi pembelajaran dengan realitas kehidupan.	57	37	6	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru menghubungkan materi pembelajaran dengan realitas kehidupan, sementara (6%) guru tidak menghubungkan materi pembelajaran dengan realitas kehidupan.

15	Saya menyajikan materi pembelajaran yang berbeda dengan perencanaan.	3	3	20	20	54	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (74%) guru tidak menyajikan materi pembelajaran yang berbeda dengan perencanaan, dan (26%) guru menyajikan materi pembelajaran yang berbeda dengan perencanaan.
16	Saya mengaitkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lain yang relevan.	49	34	15	2	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (83%) guru menghubungkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lainnya yang relevan, sedangkan (17%) guru terkadang tidak menghubungkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lainnya yang relevan.
17	Metode mengajar yang saya gunakan sesuai dengan kompetensi pelajaran.	62	35	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru mengajar dengan metode yang sesuai dengan kompetensi pelajaran, dan (3%) guru mengajar dengan metode yang tidak sesuai dengan kompetensi pelajaran.
18	Saya merasa cukup mengajar dengan satu	11	5	31	18	35	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (53%) guru tidak merasa cukup mengajar dengan satu

	metode yang saya kuasai.						metode saja, dan (47%) guru merasa cukup mengajar dengan satu metode yang dikuasai.
19	Saya menggunakan media pembelajaran ketika mengajar.	51	31	17	1	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (82%) guru menggunakan media pembelajaran ketika mengajar, sedangkan (18%) guru terkadang tidak menggunakan media pembelajaran ketika mengajar.
20	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi.	37	48	12	3	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (85%) guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi, sementara (15%) guru terkadang menggunakan media pembelajaran yang tidak bervariasi.
21	Saya menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dipahami.	88	11	1	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (99%) guru menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dipahami, dan (1%) guru menyampaikan materi dengan bahasa yang tidak mudah dipahami.
22	Saya menyampaikan materi dengan suara yang kurang jelas.	6	9	2	17	66	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (83%) guru tidak menyampaikan materi dengan suara yang kurang jelas, dan

							(17%) guru menyampaikan materi dengan suara yang kurang jelas.
23	Saya menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.	72	25	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, sedangkan (3%) guru tidak menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.
24	Saya menciptakan suasana kelas yang kondusif.	74	25	1	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (99%) guru menciptakan suasana kelas yang kondusif, sedangkan (1%) guru tidak menciptakan suasana kelas yang kondusif.
25	Saya memberikan kesempatan yang sama kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam pembelajaran	88	12	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru memberikan kesempatan yang sama kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam pembelajaran.
26	Saya memberikan apresiasi kepada peserta didik yang aktif saat pembelajaran	75	20	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (95%) guru memberikan apresiasi kepada peserta didik yang aktif saat pembelajaran, dan (5%) guru tidak

							memberikan apresiasi kepada peserta didik yang aktif saat pembelajaran.
27	Saya menunjukkan sikap terbuka terhadap respon peserta didik	88	12	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru menampilkan sikap terbuka terhadap respon peserta didik.
28	Saya mengakhiri pembelajaran tanpa memberikan kesimpulan atas materi yang saya sampaikan.	11	6	11	20	52	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (72%) guru tidak mengakhiri pembelajaran sebelum menyimpulkan materi yang telah disampaikan, dan (28%) guru mengakhiri pembelajaran tanpa menyimpulkan materi yang telah disampaikan.
29	Saya membuat soal sesuai dengan indikator.	80	20	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru membuat soal sesuai dengan indikator.
30	Saya membuat soal dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan peserta didik.	65	31	4	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (96%) guru membuat soal yang tujuannya untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan peserta didik, sedangkan (4%) guru membuat soal yang tujuannya bukan untuk mengetahui kekuatan dan

							kelemahan peserta didik.
31	Saya memberikan penilaian kepada peserta didik dari berbagai aspek.	78	20	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru memberikan penilaian kepada peserta didik dari berbagai aspek, dan (2%) guru memberikan penilaian kepada peserta didik tidak dari berbagai aspek.
32	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan peserta didik terhadap materi pelajaran.	69	26	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (95%) guru menganalisis hasil penilaian untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan peserta didik terhadap materi pelajaran, sedangkan (5%) guru menganalisis hasil penilaian bukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan peserta didik terhadap materi pelajaran.
33	Saya melakukan remedial kepada peserta didik yang nilainya di bawah KKM.	83	12	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (95%) guru melakukan remedial kepada peserta didik yang nilainya di bawah KKM, dan (5%) guru tidak melakukan remedial kepada peserta didik yang nilainya di bawah KKM.

Tabel 4.7
Analisis Butir Instrumen Hasil Penelitian Variabel
Kemampuan TIK Guru (X₁)

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden					Analisis Hasil Penelitian
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya dapat menghidupkan dan mematikan komputer/laptop dengan benar.	82	18	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru mampu menghidupkan dan mematikan komputer/laptop dengan benar.
2	Saya membuat folder sesuai dengan kategori filenya.	77	23	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru membuat folder sesuai dengan kategori filenya.
3	Saya membuat manajemen folder dengan baik agar memudahkan ketika mencari file yang dibutuhkan.	68	32	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru membuat manajemen folder dengan baik agar memudahkan ketika mencari file yang dibutuhkan.
4	Saya merasa kesulitan ketika menghubungkan komputer dengan internet.	12	3	11	20	54	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (74%) guru tidak merasa kesulitan ketika menghubungkan komputer dengan internet, sedangkan

							(26%) guru merasa kesulitan ketika menghubungkan komputer dengan internet.
5	Saya mampu membuat dokumen/lembar kerja dengan Ms. Word.	80	15	0	0	5	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (95%) guru mampu membuat dokumen/lembar kerja dengan Ms. Word, dan (5%) guru tidak mampu membuat dokumen/lembar kerja dengan Ms. Word.
6	Saya mampu mengolah angka hasil evaluasi pembelajaran dengan Ms. Excel.	74	17	6	0	3	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (91%) guru mampu mengolah angka hasil evaluasi pembelajaran dengan Ms. Excel, dan (9%) guru tidak mampu mengolah angka hasil evaluasi pembelajaran dengan Ms. Excel.
7	Saya mampu membuat tabel dengan Ms. Excel.	63	22	8	0	7	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (85%) guru mampu membuat tabel dengan Ms. Excel, sedangkan (15%) guru tidak mampu membuat tabel dengan Ms. Excel.

8	Saya belum mengetahui cara menyisipkan (<i>insert</i>) gambar ketika membuat <i>worksheet/</i> media pembelajaran	7	11	25	18	39	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (57%) guru mengetahui cara menyisipkan (<i>insert</i>) gambar ketika membuat <i>worksheet/</i> media pembelajaran, dan (43%) guru belum mengetahui cara menyisipkan (<i>insert</i>) gambar ketika membuat <i>worksheet/</i> media pembelajaran.
9	Saya mengetahui cara mengubah (<i>convert</i>) file word ke dalam bentuk pdf.	51	39	7	3	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (90%) guru mengetahui cara mengubah (<i>convert</i>) file word ke dalam bentuk pdf, dan (10%) guru tidak mengetahui cara mengubah (<i>convert</i>) file word ke dalam bentuk pdf.
10	Saya mampu mengatur ukuran kertas sebelum mencetak/ <i>print</i> dokumen.	60	37	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru mampu mengatur ukuran kertas sebelum mencetak/ <i>print</i> dokumen, dan (3%) guru tidak mampu mengatur ukuran kertas sebelum mencetak/ <i>print</i> dokumen.

11	Saya belum mengetahui cara mencetak/ print dokumen.	5	6	12	14	63	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (77%) guru telah mengetahui cara mencetak/print dokumen, dan (23%) guru belum mengetahui cara mencetak/ print dokumen.
12	Saya menggunakan google search ketika mencari informasi atau literatur yang saya butuhkan.	85	14	1	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (99%) guru menggunakan google search ketika mencari informasi atau literatur yang dibutuhkan, dan (1%) guru tidak menggunakan google search ketika mencari informasi atau literatur yang dibutuhkan.
13	Saya memahami cara mencari informasi atau literatur di google search.	71	23	5	1	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru memahami cara mencari informasi atau literatur di google search, sedangkan (6%) guru tidak memahami cara mencari informasi atau literatur di google search.

14	Saya menggunakan kata kunci untuk menemukan informasi yang spesifik.	71	23	3	0	3	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru menggunakan kata kunci untuk menemukan informasi yang spesifik, dan (6%) guru tidak menggunakan kata kunci untuk menemukan informasi yang spesifik.
15	Saya menggunakan google search untuk mencari konten yang tidak pantas/tidak baik.	8	1	3	19	69	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (88%) guru tidak menggunakan google search untuk mencari konten yang tidak pantas/tidak baik, sedangkan (12%) guru menggunakan google search untuk mencari konten yang tidak pantas/tidak baik.
16	Saya memahami cara mendownload dokumen dari google.	78	15	6	1	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (93%) guru memahami cara mendownload dokumen dari google, sedangkan sisanya yaitu (7%) guru tidak memahami cara mendownload dokumen dari google.

17	Saya memahami cara mendownload video dari youtube.	66	22	9	0	3	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (88%) guru memahami cara mendownload video dari youtube, dan (12%) guru tidak memahami cara mendownload video dari youtube.
18	Saya mengetahui lokasi penyimpanan file yang telah saya download.	74	21	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (95%) guru mengetahui lokasi penyimpanan file yang telah didownload, sedangkan (5%) guru tidak mengetahui lokasi penyimpanan file yang telah didownload.
19	Saya kurang memahami cara mendownload file gambar dari google.	3	9	11	19	58	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (77%) guru memahami cara mendownload file gambar dari google, dan (23%) guru kurang memahami cara mendownload file gambar dari google.
20	Saya dapat mengirim pesan melalui email.	78	20	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru mampu mengirim pesan melalui email, sedangkan (2%) guru tidak mampu

							mengirim pesan melalui email.
21	Saya mampu membagikan file secara offline melalui flashdisk.	77	14	5	4	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (91%) guru mampu membagikan file secara offline melalui flashdisk, dan (9%) guru tidak mampu membagikan file secara offline melalui flashdisk.
22	Saya belum memahami cara mengirim file melalui email.	5	2	12	20	61	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (81%) guru telah memahami cara mengirim file melalui email, dan (19%) guru belum memahami cara mengirim file melalui email.
23	Saya memanfaatkan google search untuk mencari sumber belajar.	83	15	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru memanfaatkan google search untuk mencari sumber belajar, dan (2%) guru tidak memanfaatkan google search untuk mencari sumber belajar.
24	Saya memanfaatkan proyektor/ infocus dalam pembelajaran	45	17	31	6	1	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (62%) guru memanfaatkan proyektor/infocus dalam pembelajaran, dan (38%) guru tidak

							memanfaatkan proyektor/infocus dalam pembelajaran.
25	Saya memahami cara menampilkan materi pembelajaran dengan infocus.	51	20	23	3	3	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (71%) guru memahami cara menampilkan materi pembelajaran dengan infocus, sedangkan (29%) guru tidak memahami cara menampilkan materi pembelajaran dengan infocus.
26	Saya mampu membuat akun gmail saya sendiri.	57	34	9	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (91%) guru mampu membuat akun gmail dirinya sendiri, dan (9%) guru tidak mampu membuat akun gmail dirinya sendiri.
27	Saya memahami cara membuat akun zoom meeting untuk pembelajaran online.	61	34	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (95%) guru memahami cara membuat akun zoom meeting untuk pembelajaran online, sedangkan (5%) guru tidak memahami cara membuat akun zoom meeting untuk pembelajaran online.
28	Saya mampu menggunakan zoom meeting untuk	68	28	3	1	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (96%) guru mampu menggunakan zoom meeting untuk

	pembelajaran online.						pembelajaran online, dan (4%) guru tidak mampu menggunakan zoom meeting untuk pembelajaran online
29	Saya mampu menggunakan google meet untuk pembelajaran online.	65	21	11	3	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (86%) guru mampu menggunakan google meet untuk pembelajaran online, sedangkan (14%) guru tidak mampu menggunakan google meet untuk pembelajaran online.
30	Saya dapat menampilkan file (<i>share screen</i>) di google meet.	68	21	8	3	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (89%) guru dapat /mampu menampilkan file (<i>share screen</i>) di google meet, dan (11%) guru tidak dapat/tidak mampu menampilkan file (<i>share screen</i>) di google meet.
31	Saya merasa cukup mengajar secara online tanpa menampilkan file/materi yang saya ajarkan.	6	9	8	31	46	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (77%) guru merasa tidak cukup mengajar secara online tanpa menampilkan file/materi yang diajarkan, sedangkan (23%) guru merasa cukup mengajar secara online tanpa menampilkan

							file/materi yang diajarkan.
32	Saya dapat menampilkan file (<i>share screen</i>) di zoom meeting.	72	20	5	2	1	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (92%) guru dapat menampilkan file (<i>share screen</i>) di zoom meeting, dan (8%) guru tidak dapat menampilkan file (<i>share screen</i>) di zoom meeting.
33	Saya mampu membuat soal ulangan online dengan google form.	75	19	6	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru mampu membuat soal ulangan online dengan google form, sedangkan (6%) guru tidak mampu membuat soal ulangan online dengan google form.

Tabel 4.8
Analisis Butir Instrumen Hasil Penelitian Variabel
Budaya Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden					Analisis Hasil Penelitian
		SL	SR	KD	JR	TP	
1	Saya memaknai pekerjaan sebagai bagian dari ibadah.	94	6	0	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (100%) guru memaknai pekerjaan sebagai bagian dari ibadah.
2	Saya bekerja dengan sebaik-	83	15	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru bekerja

	baiknya agar mendapatkan pahala.						dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan pahala, dan (2%) guru bekerja dengan sebaik-baiknya bukan untuk mendapatkan pahala.
3	Saya memahami dengan baik setiap tugas yang diberikan kepada saya.	68	31	1	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (99%) guru memahami dengan baik setiap tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan (1%) guru tidak memahami dengan baik setiap tugas yang diberikan kepadanya.
4	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan yang saya sukai.	8	1	17	31	43	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (74%) guru menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, sedangkan (26%) guru terkadang hanya menyelesaikan pekerjaan yang disukainya.
5	Saya bersikap rendah hati kepada orang-orang yang ada disekitar saya.	72	22	6	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru bersikap rendah hati kepada orang-orang yang ada disekitarnya, dan (6%) guru terkadang tidak bersikap rendah hati kepada orang-orang yang ada disekitarnya.
6	Saya bersikap sopan kepada orang-orang yang ada	91	6	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru bersikap sopan kepada orang-orang yang ada

	disekitar saya.						disekitarnya, sedangkan (3%) guru terkadang tidak bersikap sopan kepada orang-orang yang ada disekitarnya.
7	Saya dapat dipercaya ketika diberikan amanah oleh atasan/orang lain.	75	23	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru dapat dipercaya ketika diberikan amanah oleh atasan/orang lain, dan (2%) tidak dapat dipercaya ketika diberikan amanah oleh atasan/orang lain.
8	Saya menjalin hubungan baik dengan semua orang.	81	17	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru menjalin hubungan baik dengan semua orang, dan (2%) guru menjalin hubungan tidak baik dengan semua orang.
9	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.	78	19	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, sedangkan (3%) guru melaksanakan pekerjaan tidak dengan penuh semangat.
10	Saya melakukan pekerjaan dilandasi dengan rasa ikhlas.	83	14	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru melakukan pekerjaan dilandasi dengan rasa ikhlas, dan (3%) guru melakukan pekerjaan

							terkadang tidak dilandasi dengan rasa ikhlas.
11	Saya pantang menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang sulit.	72	19	9	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (91%) guru pantang menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, sedangkan (9%) guru mudah menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang sulit.
12	Saya memberikan yang terbaik bagi lembaga tempat saya bekerja.	75	22	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru memberikan yang terbaik bagi lembaga tempatnya bekerja, dan (3%) guru tidak memberikan yang terbaik bagi lembaga tempatnya bekerja.
13	Saya semangat menyelesaikan tugas jika diperhatikan oleh kepala sekolah.	11	6	12	17	54	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (71%) guru semangat menyelesaikan tugas meskipun tidak diperhatikan oleh kepala sekolah, dan (29%) guru semangat menyelesaikan tugas jika diperhatikan oleh kepala sekolah.
14	Saya membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan.	66	32	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan, sedangkan (2%) guru tidak membuat

							perencanaan sebelum melakukan pekerjaan.
15	Saya membuat perencanaan kerja dengan matang.	58	37	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (95%) guru membuat perencanaan kerja dengan matang, dan (5%) guru membuat perencanaan kerja dengan tidak matang.
16	Saya melakukan pekerjaan tanpa membuat perencanaan terlebih dahulu.	0	3	12	31	54	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (85%) guru melakukan pekerjaan dengan membuat perencanaan terlebih dahulu, sedangkan (15%) guru melakukan pekerjaan terkadang tanpa membuat perencanaan terlebih dahulu.
17	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.	71	26	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan, dan (3%) guru melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan.
18	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prioritas.	66	28	5	1	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (94%) guru melakukan pekerjaan sesuai dengan prioritas, sedangkan (6%) guru melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prioritas.

19	Saya melaporkan hasil pekerjaan kepada kepala sekolah sesuai dengan waktu yang ditentukan.	66	22	12	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (78%) guru melaporkan hasil pekerjaannya kepada kepala sekolah sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan (12%) guru melaporkan hasil pekerjaannya kepada kepala sekolah terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
20	Saya bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik.	68	29	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan (3%) guru bekerja keras bukan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.
21	Saya melakukan pekerjaan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.	72	26	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru melakukan pekerjaan dengan segenap kemampuan yang dimilikinya, dan (2%) guru melakukan pekerjaan tidak dengan segenap kemampuan yang dimilikinya.
22	Saya siap melakukan pekerjaan meskipun pekerjaan itu baru bagi saya.	72	19	9	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (91%) guru siap melakukan pekerjaan meskipun pekerjaan itu baru baginya, dan (9%) guru terkadang

							tidak siap melakukan pekerjaan ketika pekerjaan tersebut baru baginya.
23	Saya bekerjasama dengan tim/anggota lain untuk mencapai tujuan bersama.	83	14	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru bekerjasama dengan tim/anggota lain untuk mencapai tujuan bersama, dan (3%) guru tidak bekerjasama dengan tim/anggota lain untuk mencapai tujuan bersama.
24	Saya membantu teman sejawat yang kesulitan dalam melakukan pekerjaan.	68	27	5	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (95%) guru membantu teman sejawatnya ketika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan, dan (5%) guru tidak membantu teman sejawatnya ketika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan.
25	Saya menerima dengan baik saran atau masukan dari teman sejawat.	75	23	0	2	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru menerima dengan baik saran atau masukan dari teman sejawatnya, sedangkan (2%) guru tidak menerima dengan baik saran atau masukan dari teman-teman sejawatnya.

26	Saya turut serta memberikan ide/gagasan untuk kemajuan bersama.	60	26	14	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (86%) guru turut serta memberikan ide/gagasan untuk kemajuan bersama, dan (14%) guru terkadang tidak turut serta memberikan ide/gagasan untuk kemajuan bersama.
27	Saya membantu orang lain agar mendapat balasan/ imbalan.	6	8	11	23	52	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (75%) guru membantu orang lain bukan untuk mendapat balasan/ imbalan, sedangkan (25%) guru terkadang membantu orang lain agar mendapat balasan/ imbalan.
28	Saya tiba di sekolah sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	71	27	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru tiba di sekolah dengan tepat waktu, dan (2%) guru tiba di sekolah terkadang tidak tepat waktu.
29	Saya pulang dari sekolah sesuai dengan jam pulang yang ditetapkan.	68	20	11	0	1	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (88%) guru pulang dari sekolah sesuai dengan jam pulang yang ditetapkan, dan (12%) guru pulang dari sekolah terkadang tidak sesuai dengan jam pulang yang ditetapkan.

30	Saya masuk kelas sesuai dengan jam mengajar yang ditetapkan.	75	21	4	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (96%) guru masuk kelas sesuai dengan jam mengajar yang ditetapkan, dan (4%) guru masuk kelas terkadang tidak sesuai dengan jam mengajar yang ditetapkan.
31	Saya mengakhiri pembelajaran sebelum waktunya habis.	12	6	8	9	65	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (74%) guru tidak mengakhiri pembelajaran sebelum waktunya habis, dan (26%) guru terkadang mengakhiri pembelajaran sebelum waktunya habis.
32	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada.	78	19	3	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (97%) guru mematuhi setiap peraturan yang ada, sedangkan (3%) guru terkadang tidak mematuhi setiap peraturan yang ada.
33	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas/pekerjaan yang saya terima.	75	23	2	0	0	Berdasarkan hasil penelitian, sebesar (98%) guru bertanggungjawab penuh atas tugas/pekerjaan yang diterimanya, dan (2%) guru tidak bertanggungjawab penuh atas tugas/pekerjaan yang diterimanya.

C. Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pemaparan data hasil penelitian bertujuan untuk memberikan potret atau gambaran secara umum tentang data di lapangan. Adapun data yang menjadi dasar deskripsi dalam penelitian ini yaitu data hasil pengukuran variabel Kinerja Guru (Y), Kemampuan TIK Guru (X_1) dan Budaya Kerja (X_2), yang diukur dengan angket atau kuesioner. Deskripsi data hasil penelitian pada penelitian ini diolah menggunakan program SPSS 23 dan Microsoft Excel 2019. Dari hasil pengolahan data tersebut diperoleh beberapa informasi seperti jumlah responden (N), nilai rata-rata (*Mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), nilai tengah (*Median*), nilai yang paling banyak muncul atau modus (*Mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang nilai (*Range*), nilai terkecil (*Minimum Score*), nilai terbesar (*Maximum Score*), dan jumlah nilai (*Sum*).

Adapun deskripsi data hasil penelitian dari masing-masing variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja Guru (Y)

Deskripsi data penelitian variabel kinerja guru (Y) merupakan data hasil pengukuran yang dilakukan menggunakan angket atau kuesioner yang terdiri dari 33 item pernyataan dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5. Adapun deskripsi data hasil penelitian dari variabel kinerja guru (Y) tersebut yaitu:

Tabel 4.9
Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Aspek Data	Nilai
1	Jumlah Responden (N)	<i>Valid</i>
		<i>Missing</i>
2.	Rata-rata (<i>Mean</i>)	149,43
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1,234
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	151,00
5.	Nilai yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	154
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	9945
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	98,905
8.	Rentang (<i>Range</i>)	44

9.	Nilai terkecil (<i>Minimum score</i>)	121
10.	Nilai terbesar (<i>Maksimum score</i>)	165
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	9713

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) 149,43 dan modus 154 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Adapun gambaran lengkap perolehan nilai untuk variabel kinerja guru (Y), yang ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi serta gambar histogram akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
			Persentase (%)	Kumulatif Persentase (%)
121 - 127	124,0	4	6,15	6,15
128 - 133	130,5	1	1,54	7,69
134 - 140	137,0	6	9,23	16,92
141 - 147	144,0	11	16,92	33,85
148 - 154	151,0	21	32,31	66,15
155 - 161	158,0	19	29,23	95,38
162 - 168	165,0	3	4,62	100,00
Jumlah		65	100	

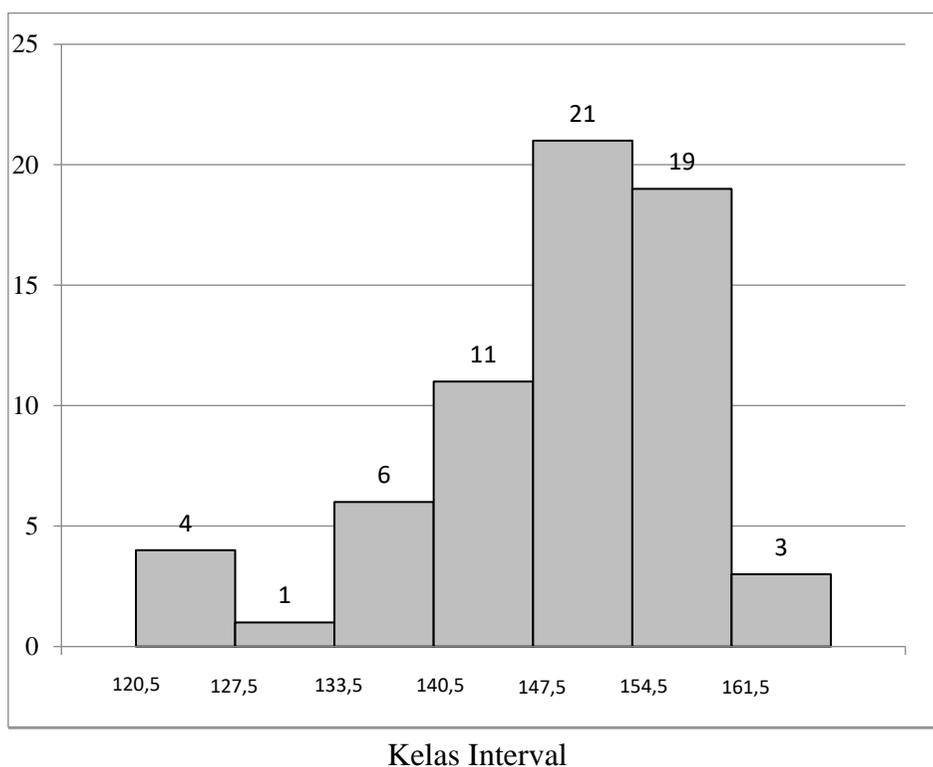
Sebagaimana tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa skor tertinggi frekuensi berada pada kelas interval ke-5 sebesar 32,31% yaitu pada rentang skor 148-154 dengan jumlah guru yang memiliki skor frekuensi kinerja guru rata-rata 149,43 sebanyak 21 orang (32,31%), sementara yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 22 orang (33,85%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 22 orang (33,84%). Hal ini bermakna bahwa jumlah guru yang memiliki persentase skor kinerja guru rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi yang lebih tinggi yaitu sebesar 43 orang (66,16%), yang berarti bisa diterjemahkan sebagai

derajat atau taraf perkembangan variabel melalui parameter sebagai berikut:¹

- 76% - 100% = Baik
 50% - 75% = Cukup Baik
 50% ke bawah = Kurang Baik

Berdasarkan parameter di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja guru Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan berada pada taraf *cukup baik*.

Adapun distribusi frekuensi skor variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada gambar histogram berikut:



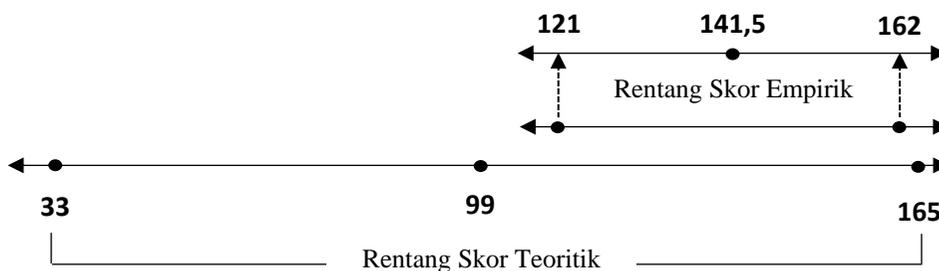
Gambar 4.1
Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari deskripsi statistik data serta gambar 4.1 di atas, diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 154 yang lebih

¹ Daningsih Kurniasari, *Peningkatan Kinerja Guru melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Guru*, Bogor: Disertasi, Pascasarjana, UNPAK Bogor, 2019, hal. 206.

tinggi dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 149,43. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel kinerja guru mempunyai kecenderungan sebaran skor yang *relatif berbentuk kurva normal*.

Selanjutnya, variabel kinerja guru mempunyai rentang *skor teoritik* 33 sampai 165, dimana skor tengah (*median*) teoritiknya adalah 99. Sedangkan rentang *skor empirik* antara 121 sampai 162, dimana skor tengah (*median*) empiriknya adalah 141,5 yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik, sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik
Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan gambar 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan berada pada *kategori baik*.

2. Kemampuan TIK Guru (X_1)

Deskripsi data penelitian variabel kemampuan TIK guru (X_1) merupakan data hasil pengukuran yang dilakukan menggunakan angket atau kuesioner yang terdiri dari 33 item pernyataan dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5. Adapun deskripsi data hasil penelitian dari variabel kemampuan TIK guru (X_1) tersebut yaitu:

Tabel 4.11
Deskripsi Data Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1)

No.	Aspek Data	Nilai
1	Jumlah Responden (N)	<i>Valid</i>
		<i>Missing</i>
2.	Rata-rata (<i>Mean</i>)	147,83

3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1,722
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	154,00
5.	Nilai yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	154 ^a
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	13,880
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	192,643
8.	Rentang (<i>Range</i>)	46
9.	Nilai terkecil (<i>Minimum score</i>)	119
10.	Nilai terbesar (<i>Maksimum score</i>)	165
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	9609

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) 147,83 dan modus 154 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Adapun gambaran lengkap perolehan nilai untuk variabel kemampuan TIK guru (X_1), yang ditampilkan dalam format tabel distribusi frekuensi serta gambar histogram akan diuraikan seperti di bawah ini:

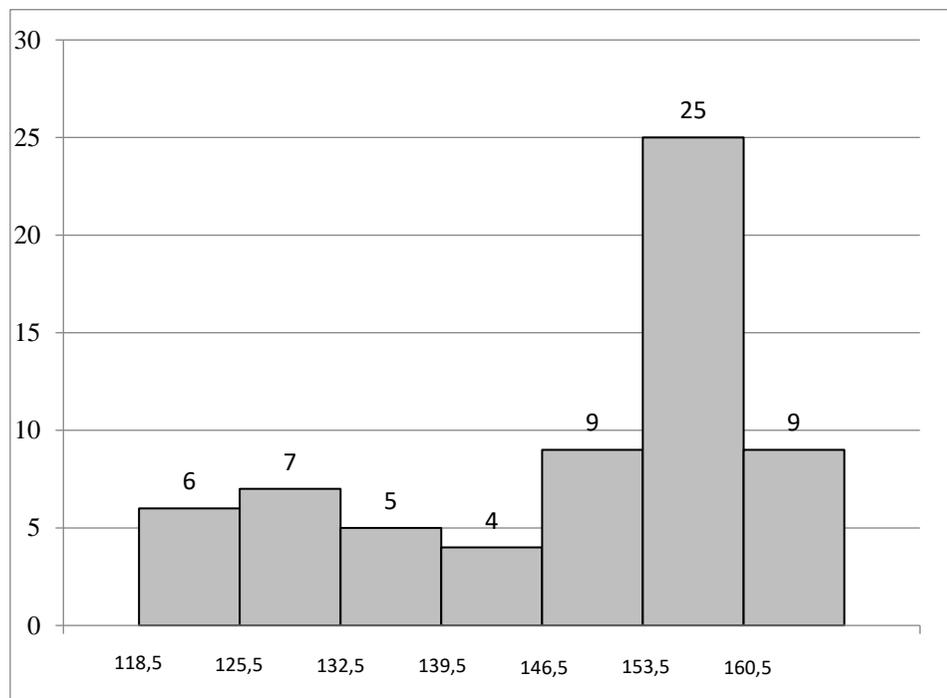
Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1)

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (F_i)	Frekuensi	
			Persentase (%)	Kumulatif Persentase (%)
119 - 125	122,0	6	9,23	9,23
126 - 132	129,0	7	10,77	20,00
133 - 139	136,0	5	7,69	27,69
140 - 146	143,0	4	6,15	33,85
147 - 153	150,0	9	13,85	47,69
154 - 160	157,0	25	38,46	86,15
161 - 167	164,0	9	13,85	100,00
Jumlah		65	100	

Dari tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa skor tertinggi frekuensi berada di kelas interval ke-6 sebesar 38,46% yaitu pada rentang skor 154-160 dengan jumlah guru yang memiliki skor frekuensi kemampuan TIK rata-rata 147,83 sebanyak 25 orang (38,46%), sementara yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 9 orang (13,85%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 31 orang (47,69%). Hal ini berarti bahwa jumlah guru yang memiliki persentase skor kemampuan TIK rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi yang lebih tinggi yaitu sebesar 34 orang (52,31%), yang bisa diterjemahkan sebagai derajat atau taraf perkembangan variabel tersebut menggunakan parameter seperti di bawah ini:

76% - 100% = Baik
 50% - 75% = Cukup Baik
 50% ke bawah = Kurang Baik

Berdasarkan parameter di atas, maka variabel kemampuan TIK guru Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan berada pada taraf *cukup baik*. Adapun distribusi frekuensi skor variabel kemampuan TIK (X_1) dapat dilihat pada gambar histogram sebagai berikut:

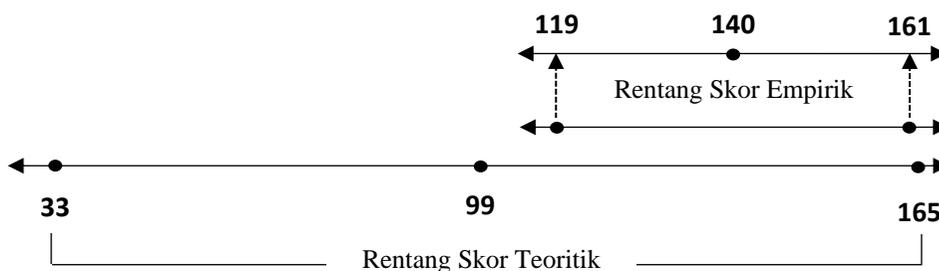


Kelas Interval

Gambar 4.3
Histogram Variabel Kemampuan TIK Guru (X_1)

Berdasarkan deskripsi statistik data dan gambar 4.3 di atas, diketahui bahwa skor yang paling banyak muncul (*modus*) adalah 154 yang lebih tinggi dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 147,83. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel kemampuan TIK guru mempunyai kecenderungan sebaran skor yang *relatif berbentuk kurva normal*.

Selanjutnya, variabel kemampuan TIK guru mempunyai rentang skor teoritik 33 sampai 165, dimana skor tengah (*median*) teoritikny adalah 99. Sedangkan rentang skor empirik antara 119 sampai 161, dimana skor tengah (*median*) empiriknya adalah 140, yang artinya distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik, sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4
Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik
Kemampuan TIK Guru (X_1)

Dari gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa kemampuan TIK guru Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan berada pada *kategori baik*.

3. Budaya Kerja (X_2)

Deskripsi data penelitian variabel budaya kerja (X_2) merupakan data hasil pengukuran yang dilakukan menggunakan angket atau kuesioner yang terdiri dari 33 item pernyataan dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5. Adapun deskripsi data hasil penelitian dari variabel budaya kerja (X_2) tersebut yaitu:

Tabel 4.13
Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja (X_2)

No.	Aspek Data	Nilai
1	Jumlah Responden (N)	<i>Valid</i>
		<i>Missing</i>
		65
		0

2.	Rata-rata (<i>Mean</i>)	151,85
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1,539
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	157,00
5.	Nilai yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	163
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	12,409
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	153,976
8.	Rentang (<i>Range</i>)	51
9.	Nilai terkecil (<i>Minimum score</i>)	114
10.	Nilai terbesar (<i>Maksimum score</i>)	165
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	9870

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) 151,85 dan modus 163 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Adapun gambaran lengkap perolehan nilai untuk variabel budaya kerja (X_2), yang ditampilkan dalam format tabel distribusi frekuensi serta gambar histogram akan diuraikan seperti di bawah ini:

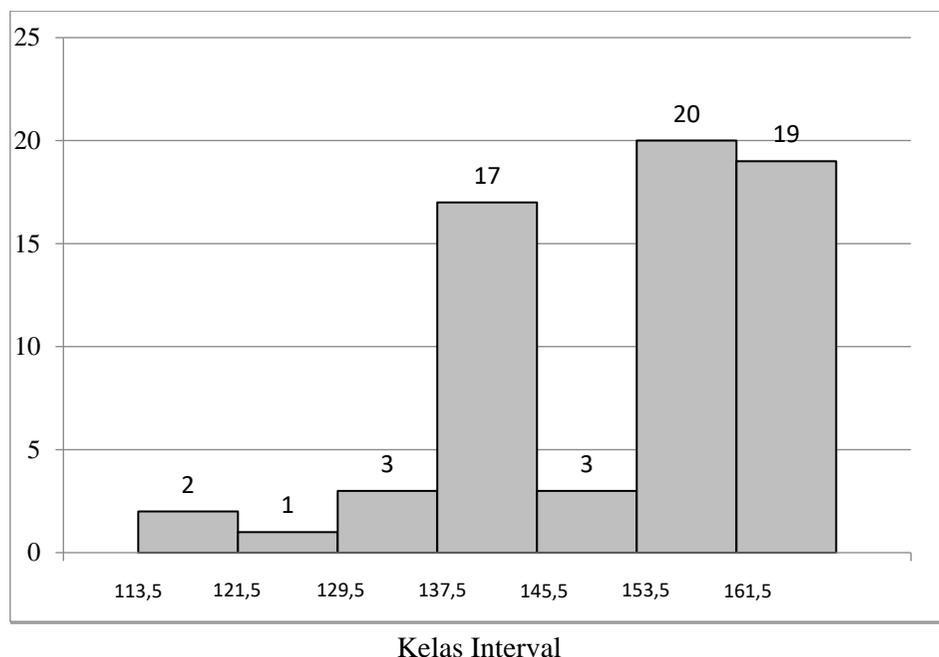
Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Budaya Kerja (X_2)

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (F_i)	Frekuensi	
			Persentase (%)	Kumulatif Persentase (%)
114 - 121	117,5	2	3,08	3,08
122 - 129	125,5	1	1,54	4,62
130 - 137	133,5	3	4,62	9,23
138 - 145	141,5	17	26,15	35,38
146 - 153	149,5	3	4,62	40,00
154 - 161	157,5	20	30,77	70,77
162 - 169	165,5	19	29,23	100,00
Jumlah		65	100	

Dari tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa skor tertinggi frekuensi berada pada kelas interval ke-6 sebesar 30,77% yaitu pada rentang skor 154-161 dengan jumlah guru yang memiliki skor frekuensi budaya kerja rata-rata 151,85 sebanyak 20 orang (30,77%), sedangkan yang berada di atas skor rata-rata sebanyak 19 orang (29,23%) dan di bawah skor rata-rata sebanyak 26 orang (40,00%). Hal ini berarti bahwa jumlah guru yang memiliki persentase skor budaya kerja rata-rata dan di atas rata-rata menunjukkan posisi yang lebih tinggi yaitu sebesar 39 orang (60,00%), yang bisa diterjemahkan sebagai derajat atau taraf perkembangan variabel tersebut menggunakan parameter seperti di bawah ini:

76% - 100% = Baik
 50% - 75% = Cukup Baik
 50% ke bawah = Kurang Baik

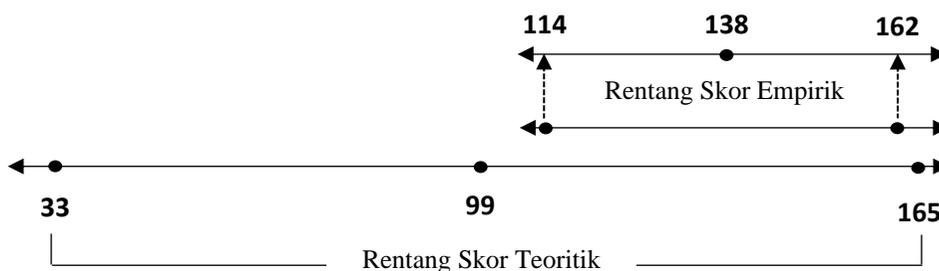
Berdasarkan parameter di atas, maka variabel budaya kerja Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan berada pada taraf *cukup baik*. Adapun distribusi frekuensi skor variabel budaya kerja (X_2) dapat dilihat pada gambar histogram sebagai berikut:



Gambar 4.5
Histogram Variabel Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan deskripsi statistik data dan gambar 4.5 di atas, diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 163 yang lebih tinggi dari skor rata-rata (*mean*) yaitu sebesar 151,85. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel budaya kerja mempunyai kecenderungan sebaran skor yang *relatif berbentuk kurva normal*.

Selanjutnya, variabel budaya kerja mempunyai rentang *skor teoritik* 33 sampai 165, dimana skor tengah (*median*) teoritiknya adalah 99. Sedangkan rentang *skor empirik* antara 114 sampai 162, dimana skor tengah (*median*) empiriknya adalah 138, yang artinya distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik, sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.6
Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik
Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa budaya kerja Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan berada pada *kategori baik*.

Selanjutnya, adapun rekapitulasi analisis deskriptif data hasil penelitian dari variabel Kinerja Guru (Y), Kemampuan TIK Guru (X_1) dan Budaya Kerja (X_2), dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Deskripsi Data Variabel Y , X_1 dan X_2

No.	Aspek Data	Nilai Y	Nilai X_1	Nilai X_2
1	Jumlah Responden (N) Valid Missing	65	65	65
		0	0	0
2.	Rata-rata (<i>Mean</i>)	149,43	147,83	151,85
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1,234	1,722	1,539

4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	151,00	154,00	157,00
5.	Nilai yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	154	154 ^a	163
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	9,945	13,880	12,409
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	98,905	192,643	153,976
8.	Rentang (<i>Range</i>)	44	46	51
9.	Nilai terkecil (<i>Minimum score</i>)	121	119	114
10.	Nilai terbesar (<i>Maksimum score</i>)	165	165	165
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	9713	9609	9870

D. Uji Persyaratan Analisis Data

Uji persyaratan analisis data diperlukan sebelum data diproses ke tahap selanjutnya yaitu pengujian hipotesis. Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa teknik analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji t parsial dan uji F simultan dalam analisis regresi berganda.

Untuk dapat melakukan uji parsial dan uji simultan, maka diharuskan terpenuhinya tiga persyaratan analisis. *Pertama*, analisis normalitas galat taksiran dimana setiap variabel harus berdistribusi normal. *Kedua*, analisis linieritas persamaan regresi dimana persamaan regresi Y atas X_1 dan Y atas X_2 harus linier. *Ketiga*, analisis homogenitas varian yakni varian kelompok dari ketiga variabel tersebut harus homogen. Adapun kedua variabel bebas dalam penelitian ini sudah *independent*, maka tidak dilakukan uji independensi

1. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas galat taksiran bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau sebaliknya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu, jika angka signifikansi Uji *Kolmogrov-Smirnov* Sig $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika angka signifikansi Uji *Kolmogrov-Smirnov* Sig $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Bentuk hipotesis dari uji normalitas galat taksiran adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal

Untuk uji normalitas galat taksiran dari masing-masing variabel tersebut dapat diuraikan seperti di bawah ini:

a. Pengaruh Kemampuan TIK Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kinerja guru (Y) atas kemampuan TIK Guru (X_1) adalah *berdistribusi normal*.

H_1 : Galat taksiran kinerja guru (Y) atas kemampuan TIK Guru (X_1) adalah *tidak berdistribusi normal*.

Tabel 4.16
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.28948842
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.068
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui galat taksiran dari persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 memperlihatkan *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,053 > 0,05$ (5%) atau Z_{hitung} 0,109 dan Z_{tabel} dengan tingkat keabsahan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,645. (Z_{hitung} 0,109 < Z_{tabel} 1,645), yang bermakna *Ho diterima dan H1 ditolak*. Dengan demikian, dapat diterjemahkan bahwa syarat normalitas distribusi galat taksiran \hat{Y} atas X_1 terpenuhi atau bisa dikatakan *berdistribusi normal*.

b. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kinerja guru (Y) atas budaya kerja (X_2) adalah *berdistribusi normal*.

H_1 : Galat taksiran kinerja guru (Y) atas budaya kerja (X_2) adalah *tidak berdistribusi normal*.

Tabel 4.17
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₂

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.20317739
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.107
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui galat taksiran dari persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 memperlihatkan *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,051 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} 0,109$ dan Z_{tabel} dengan tingkat keabsahan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,645. ($Z_{hitung} 0,109 < Z_{tabel} 1,645$), yang bermakna *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian, dapat diterjemahkan bahwa syarat normalitas distribusi galat taksiran \hat{Y} atas X_2 terpenuhi atau bisa dikatakan *berdistribusi normal*.

Selanjutnya, dari hasil pengujian normalitas galat taksiran di atas dapat direkapitulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.18
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji Normalitas	Nilai P Sig.	α	Z_{hitung}	Z_{tabel}	Kesimpulan
$\hat{Y} - X_1$	0,053	0,05	0,109	1,645	Galat taksiran berasal dari populasi <i>berdistribusi normal</i>
$\hat{Y} - X_2$	0,51		0,109		Galat taksiran berasal dari populasi <i>berdistribusi normal</i>
Ketentuan: Dikatakan galat taksiran berasal dari populasi berdistribusi normal jika: Nilai $P_{sig} > 0,05$ atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$					

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk pengujian linieritas persamaan regresi dari variabel terikat (Y) atas kedua variabel bebas (X_1 dan X_2), yaitu:

a. Pengaruh Kemampuan TIK Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$H_0: Y = A + BX_1$$

Artinya regresi kinerja guru (Y) atas kemampuan TIK Guru (X_1) adalah *linier*.

$$H_1: Y \neq A + BX_1$$

Artinya regresi kinerja guru (Y) atas kemampuan TIK Guru (X_1) adalah *tidak linier*.

Tabel 4.19
ANOVA (Y atas X_1)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kemampuan TIK Guru	Between Groups	(Combined)	4354.605	29	150.159	2.661	.003
		Linearity	1932.139	1	1932.139	34.235	.000
		Deviation from Linearity	2422.466	28	86.517	1.533	.115
	Within Groups		1975.333	35	56.438		
Total			6329.938	64			

Berdasarkan tabel 4.19, dapat diketahui persamaan regresi Y atas X_1 memperlihatkan nilai P Sig. = 0,115 > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} = 1,533$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 28 dan dk penyebut 35 dengan tingkat kebenaran atau signifikansinya $\alpha = 0,05$ yaitu 1,850 ($F_{hitung} 1,533 < F_{tabel} 1,850$), itu artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, bisa diterjemahkan bahwa syarat linieritas model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah terpenuhi atau bisa dikatakan *linier*.

b. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$H_0: Y = A + BX_1$$

Artinya regresi kinerja guru (Y) atas budaya kerja (X_2) adalah *linier*.

$$H_1: Y \neq A + BX_1$$

Artinya regresi kinerja guru (Y) atas budaya kerja (X_2) adalah *tidak linier*.

Tabel 4.20
ANOVA (Y atas X_2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Kerja	Between (Combined)		5097.010	25	203.880	6.449	.000
	Groups	Linearity	3867.256	1	3867.256	122.329	.000
		Deviation from	1229.754	24	51.240	1.621	.088
		Linearity					
	Within Groups		1232.929	39	31.614		
	Total		6329.938	64			

Berdasarkan tabel 4.20, dapat diketahui persamaan regresi Y atas X_2 memperlihatkan nilai P Sig. = 0,088 > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} = 1,621$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 24 dan dk penyebut 39 dengan tingkat kebenaran atau signifikansinya $\alpha = 0,05$ yaitu 1,790 ($F_{hitung} 1,621 < F_{tabel} 1,790$), itu bermakna H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, bisa diterjemahkan bahwa syarat linieritas model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *terpenuhi* atau bisa dikatakan *linier*.

Dari kedua hasil pengujian linieritas persamaan regresi di atas, dapat direkapitulasikan pada tabel berikut:

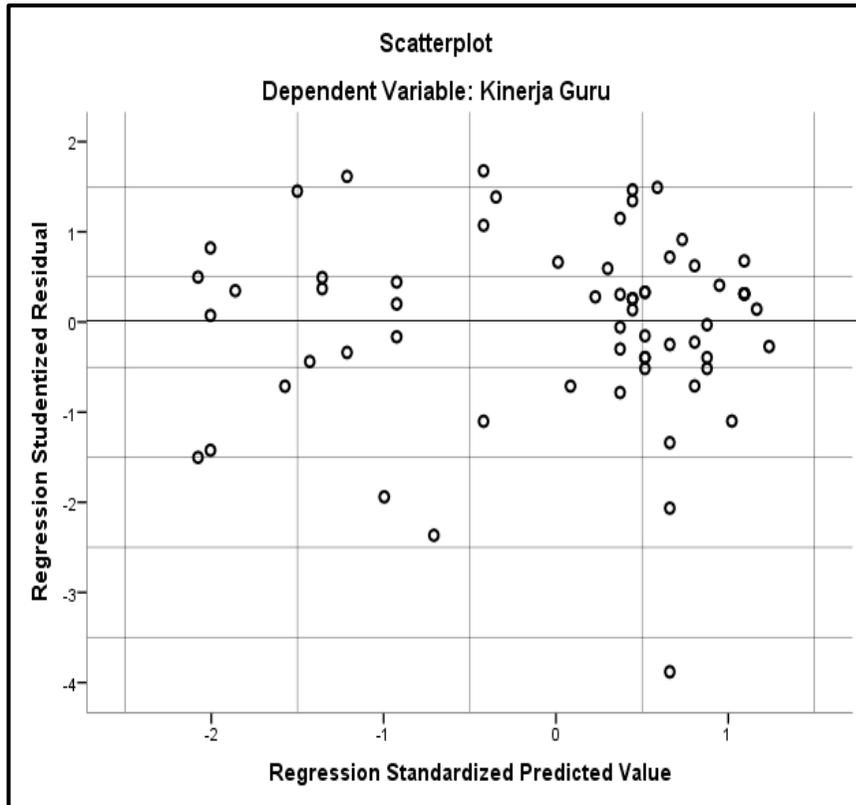
Tabel 4.21
Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persamaan
Regresi Y atas X_1 , X_2

Persamaan Regresi	Nilai P Sig.	α	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
\hat{Y} atas X_1	0,115	0,05	1,533	1,850	Persamaan regresi adalah <i>linier</i>
\hat{Y} atas X_2	0,088		1,621	1,790	Persamaan regresi adalah <i>linier</i>
<p><i>Persamaan regresi linier jika nilai P Sig. > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$</i></p>					

3. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi

Pada suatu model regresi sederhana dan berganda, diperlukan adanya pengujian kesamaan (homogen) varian kelompok atau disebut juga dengan pengujian asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik yaitu ketika tidak terjadinya *heteroskedastisitas* atau tidak adanya kesamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Artinya, suatu model regresi yang baik yaitu varian dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain harus sama (homogen). Adapun pengujian homogenitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

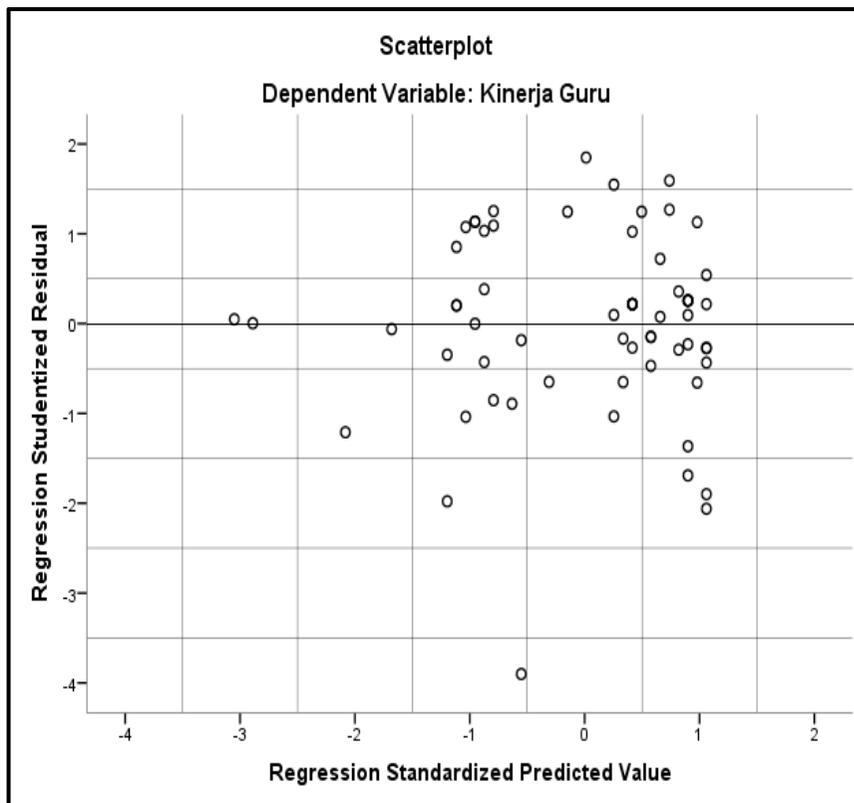
a. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi Kinerja Guru (Y) atas Kemampuan TIK Guru (X_1)



Gambar 4.7
Heteroskedastisitas (Y- X_1)

Dari hasil pengujian sebagaimana ditampilkan dalam gambar 4.7, dapat diketahui jika titik-titiknya memencar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, serta tidak membuat suatu pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa *tidak terjadi heteroskedastisitas* atau dengan istilah lain varian kelompok kinerja guru (Y) atas kemampuan TIK guru (X_1) adalah *homogen*.

b. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi Kinerja Guru (Y) atas Budaya Kerja (X₂)



Gambar 4.8
Heteroskedastisitas (Y-X₂)

Dari hasil pengujian sebagaimana ditampilkan dalam gambar 4.8, dapat diketahui jika titik-titiknya memencar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, serta tidak membuat suatu pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa *tidak terjadi heteroskedastisitas* atau dengan istilah lain varian kelompok kinerja guru (Y) atas budaya kerja (X₂) adalah *homogen*.

Dari kedua hasil pengujian *heteroskedastisitas* di atas, dapat direkapitulasikan pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Rekapitulasi Hasil Uji *Heteroskedastisitas*
Y atas X_1 dan X_2

Varian Kelompok	Asumsi <i>Heteroskedastisitas</i>	Penyebaran Titik	Kesimpulan
Y- X_1	Tidak terjadi <i>Heteroskedastisitas</i>	Titik-titik memencar di atas di bawah titik nol dari sumbu Y.	Varian kelompok <i>homogen</i>
Y- X_2	Tidak terjadi <i>Heteroskedastisitas</i>	Titik-titik memencar di atas di bawah titik nol dari sumbu Y.	Varian kelompok <i>homogen</i>
<i>Kriteria: Varian kelompok dapat dikatakan homogen, apabila titik-titik memencar di atas dan di bawah titik nol dari sumbu Y serta tidak membuat suatu pola khusus.</i>			

E. Uji Hipotesis Penelitian

Sebagaimana telah disampaikan pada bagian sebelumnya, bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan TIK guru (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dalam penelitian ini diajukan tiga hipotesis penelitian, yang pembuktiannya harus diuji secara empiris. Sebagai pembuktian apakah hasil penelitian ini mendukung atau sebaliknya (menolak) hipotesis sebagaimana yang telah dijelaskan, maka hipotesis-hipotesis tersebut akan di uji baik secara sendiri-sendiri (parsial) dan secara bersama-sama (simultan). Adapun pengujian atau pembuktian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji t Parsial dalam Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan uji t parsial bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) secara sendiri-sendiri atau parsial. Dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial yaitu dengan cara:

- 1) Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Melihat nilai signifikansi (*Sig.*), yaitu jika nilai Signifikansi (*Sig.*) $< 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, apabila nilai Signifikansi (*Sig.*) $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 3) Rumus untuk mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut:
 $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$
 $t_{tabel} = (0,05/2; 65-3-1)$
 $t_{tabel} = (0,05/2; 65-3-1)$
 $t_{tabel} = (0,025; 61)$

Keterangan:

n : Jumlah responden yang diteliti

k : Jumlah variabel (*independent* dan *dependent*)

Selanjutnya, adapun hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t parsial dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama:

$$H_0 = \rho_{y.1} \leq 0$$

$$H_1 = \rho_{y.1} > 0$$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

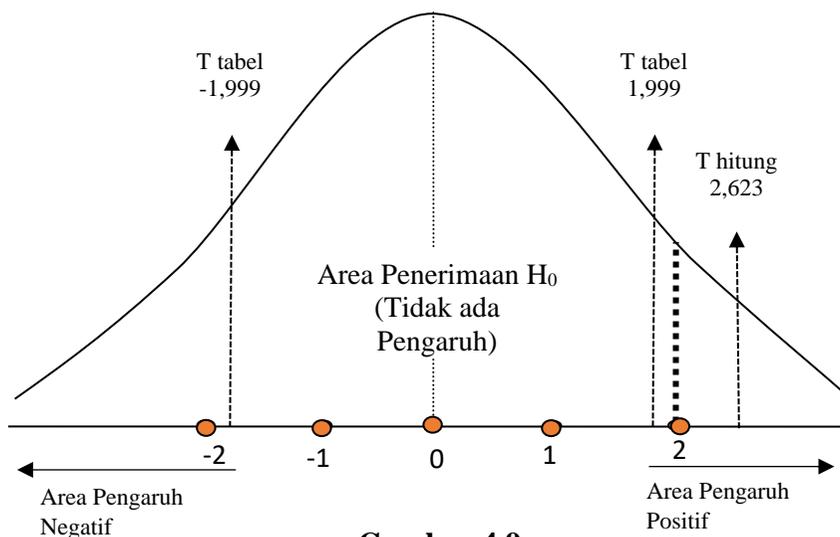
H_1 = Terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

Tabel 4.23
Uji t Parsial dalam Analisis Regresi Linier Berganda
Uji Pengaruh X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.765	10.018		4.369	.000
Kemampuan TIK Guru	.162	.062	.226	2.623	.011
Budaya Kerja	.538	.069	.672	7.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.23 di atas, dapat diketahui nilai Signifikansi (*Sig.*) variabel kemampuan TIK guru (X_1) adalah sebesar $0,011 < \text{probabilitas } 0,05$ dan t_{hitung} adalah $2,623 > t_{\text{tabel}} (0,025; 61)$ yaitu $1,999$ ($t_{\text{hitung}} = 2,623 > t_{\text{tabel}} = 1,999$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh positif serta signifikan kemampuan TIK guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kurva regresi linier X_1 - Y , yang menunjukkan t hitung sebesar $2,623$ terletak di area pengaruh positif.



Gambar 4.9
Kurva Regresi Linier X_1 - Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan TIK guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dalam persentase dapat diketahui pada tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.24
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.1}$)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.294	8.355

a. Predictors: (Constant), Kemampuan TIK Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh atau koefisien determinasi (*R square*) yaitu 0,305. Artinya, kemampuan TIK guru mempunyai pengaruh sebesar 30,5 % terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya yakni 69,5 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana kinerja guru atas kemampuan TIK guru, adalah sebagai berikut:

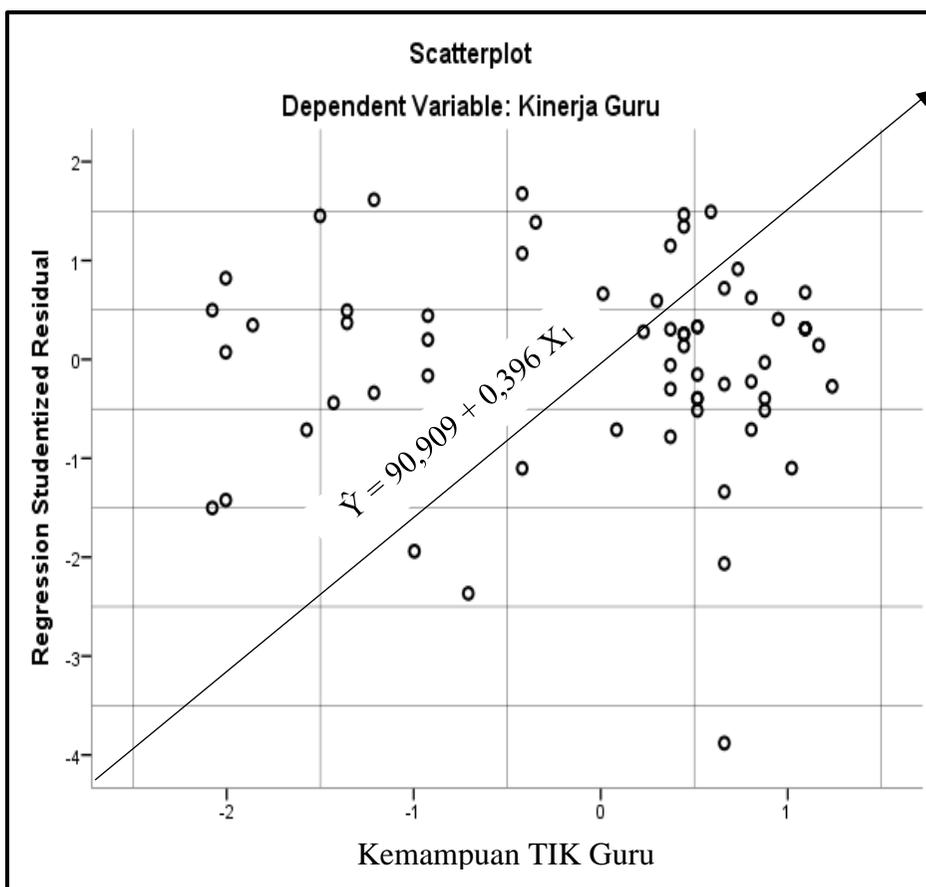
Tabel 4.25
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($\rho_{y.1}$)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.909	11.172		8.137	.000
	Kemampuan TIK Guru	.396	.075	.552	5.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun arah pengaruhnya, berdasarkan tabel 4.25 di atas menunjukkan persamaan regresi linier sederhana (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 90,909 + 0,396 X_1$. Artinya, setiap peningkatan satu unit skor kemampuan TIK guru akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru sebesar 91,305. Untuk memperjelas arah persamaan regresi tersebut, dapat dilihat pada diagram pencar sebagai berikut:



Gambar 4.10
Diagram Pencar Persamaan Regresi Y atas X_1

Hipotesis Kedua:

$$H_0 = \rho_{y.2} \leq 0$$

$$H_1 = \rho_{y.2} > 0$$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

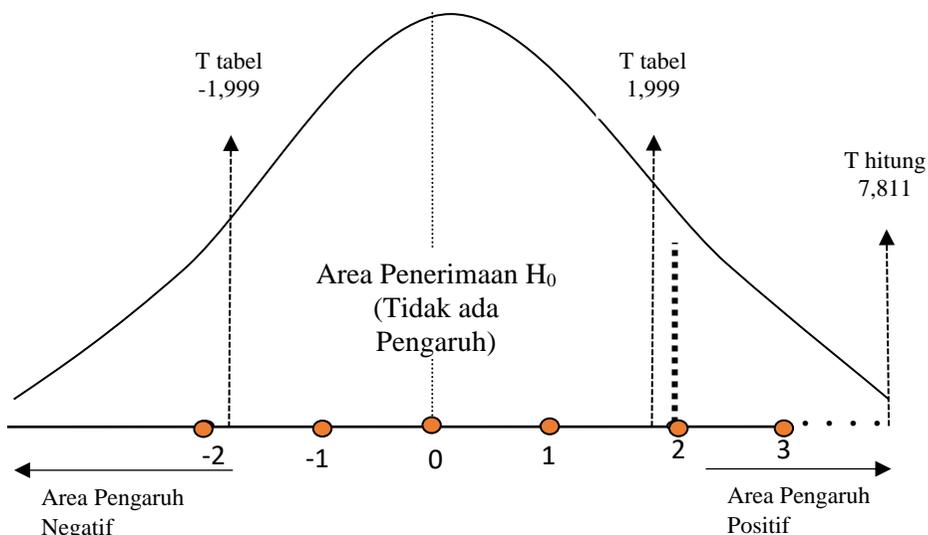
H_1 = Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

Tabel 4.26
Uji t Parsial dalam Analisis Regresi Linier Berganda
Uji Pengaruh X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.765	10.018		4.369	.000
Kemampuan TIK Guru	.162	.062	.226	2.623	.011
Budaya Kerja	.538	.069	.672	7.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dapat diketahui nilai Signifikansi (*Sig.*) variabel budaya kerja (X_2) adalah sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ dan t_{hitung} adalah $7,811 > t_{\text{tabel}} (0,025; 61)$ yaitu $1,999$ ($t_{\text{hitung}} = 7,811 > t_{\text{tabel}} = 1,999$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva regresi linier X_2 -Y, yang menunjukkan t hitung sebesar 7,811 terletak di area pengaruh positif.



Gambar 4.11
Kurva Regresi Linier X_2 - Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dalam persentase dapat diketahui pada tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.27
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.605	6.252

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

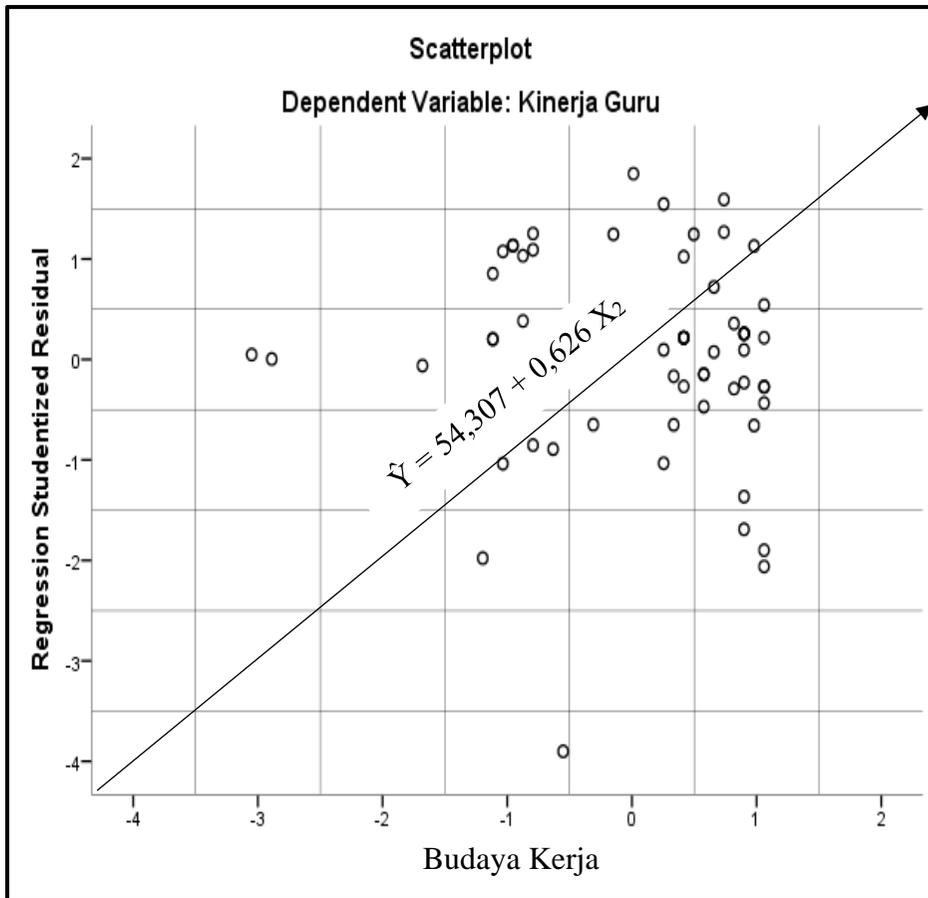
Berdasarkan tabel 4.27, bisa dilihat bahwa besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,611. Artinya, budaya kerja memberikan pengaruh sebesar 61,1 % terhadap kinerja guru, sementara sisanya yaitu 38,9 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana kinerja guru atas budaya kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($\rho_{y.2}$)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.307	9.595		5.660	.000
Budaya Kerja	.626	.063	.782	9.946	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun arah pengaruhnya, berdasarkan tabel 4.28 di atas menunjukkan persamaan regresi linier sederhana (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 54,307 + 0,626 X_2$. Artinya, setiap peningkatan satu unit skor budaya kerja akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru sebesar 54,933. Untuk memperjelas arah persamaan regresi, dapat dilihat pada diagram pencar sebagai berikut:



Gambar 4.12
Diagram Pencar Persamaan Regresi Y atas X_2

2. Uji F Simultan (Uji F) dalam Analisis Regresi Linier Berganda

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F simultan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk dapat melihat F_{tabel} terlebih dahulu perlu ditentukan derajat keabsahannya atau *degree of freedom* (df) = $n-k$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Rumus untuk mencari derajat keabsahan (*degree of freedom*), yaitu:

$$\begin{aligned} df1 &= k-1 \\ df2 &= n-k \\ df1 &= 3-1 \\ df2 &= 65-3 \end{aligned}$$

Keterangan:

df1 = Penyebut (*numerator*)

df2 = Pembilang (*denominator*)

k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat)

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis dengan uji F simultan (uji F) dalam analisis regresi linier berganda dapat menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau probabilitas 0,05 (5%). Dari rumus di atas, maka df1 adalah $3-1 = 2$ dan df2 adalah $65-3 = 62$, artinya nilai F_{tabel} dapat dilihat ke kanan 2 dan dilihat ke bawah 62, maka nilai F_{tabel} yang diperoleh adalah 3,150. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F simultan tersebut yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka variabel bebas (*independent*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Sebaliknya, apabila nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka variabel bebas (*independent*) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).
- 2) Berdasarkan nilai Signifikansi (*Sig.*), yaitu jika nilai *Sig.* < 0.05 atau 5%, maka variabel bebas (*independent*) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Sebaliknya, jika nilai *Sig.* $> 0,05$ atau 5%, maka variabel bebas (*independent*) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Selanjutnya, adapun hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji F simultan (uji F) dalam analisis regresi linier berganda, adalah sebagai berikut:

Hipotesis Ketiga:

$$H_0 = \rho_{y.1.2} \leq 0$$

$$H_1 = \rho_{y.1.2} > 0$$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

H_1 = Terdapat pengaruh Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.

Tabel 4.29
Uji F Simultan (Uji F) dalam Analisis Regresi Linier Berganda
 X_1, X_2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4113.245	2	2056.622	57.523	.000^b
Residual	2216.694	62	35.753		
Total	6329.938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kemampuan TIK Guru

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat diketahui hasil uji F dalam analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} 57,523 yang menunjukkan lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu 3,150 (F_{hitung} 57,523 > F_{tabel} 3,150) dan nilai signifikansi (*Sig.*) adalah $0,000 < probability$ 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan TIK guru (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya, adapun besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) kemampuan TIK guru (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja guru (Y) dalam persentase dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Table 4.30
Besar Pengaruh (Koefisien Determinasi Ganda) ($\rho_{y.1.2}$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.639	5.979

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kemampuan TIK Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) yaitu sebesar 0,650. Artinya, kemampuan TIK guru (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh sebesar 65,0 % terhadap kinerja guru (Y), sementara selebihnya yakni 35,0 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan arah pengaruh atau koefisien regresi linier berganda kinerja guru atas kemampuan TIK guru dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.31
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Ganda) ($\rho_{y.1.2}$)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.765	10.018		4.369	.000
Kemampuan TIK Guru	.162	.062	.226	2.623	.011
Budaya Kerja	.538	.069	.672	7.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun arah pengaruhnya, berdasarkan tabel 4.31 di atas menunjukkan persamaan regresi (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 43,765 + 0,162 X_1 + 0,538 X_2$. Artinya, setiap peningkatan satu unit skor kemampuan TIK guru dan budaya kerja secara simultan, akan memberikan pengaruh pada kenaikan skor kinerja guru sebesar 44,465. Selanjutnya, dari hasil pembuktian atau pengujian ketiga hipotesis penelitian sebagaimana diuraikan di atas dapat direkapitulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.32
Rekapitulasi Hasil Uji t Parsial dan Uji F Simultan dalam Analisis
Regresi Linier Berganda (Pengujian Hipotesis Penelitian 1-3)

Hipotesis	Kriteria Pengambilan Keputusan				Kesimpulan
	Perbandingan Nilai t		Perbandingan Nilai Signifikansi		
	t _{hitung}	t _{tabel}	Nilai Sig.	$\alpha = 0,05$	
<i>Pertama</i> Y-X ₁	2,623	1,999	0,011	0,05	<i>Ho ditolak dan H₁ diterima,</i> artinya ada pengaruh positif serta signifikan kemampuan TIK guru (X ₁) terhadap kinerja guru (Y).
<i>Kedua</i> Y-X ₂	7,811	1,999	0,000		<i>Ho ditolak dan H₁ diterima,</i> artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja (X ₂) terhadap kinerja guru (Y).
<i>Ketiga</i> Y- X ₁ , X ₂	F _{hitung}	F _{tabel}	0,000		<i>Ho ditolak dan H₁ diterima,</i> artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan TIK guru (X ₁) dan budaya kerja (X ₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).
	57,523	3,150			

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Selanjutnya, seluruh temuan dalam penelitian ini akan dibahas menggunakan dua cara, yaitu *pertama* dengan cara mendiskusikan dan mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada dan telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya serta terhadap hasil penelitian-penelitian terdahulu. *Kedua* dengan cara memberikan penjelasan apakah hasil penelitian ini sejalan (mendukung) atau sebaliknya (bertentangan) dengan teori-teori maupun hasil penelitian terdahulu sebagaimana dimaksud di atas. Adapun pembahasan hasil penelitian pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan TIK Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan TIK guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) adalah sebesar 2,623 dan nilai t pada tabel (t_{tabel}) adalah 1,999, dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($t_{hitung} = 2,623 > t_{tabel} = 1,999$), dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,011, atau lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,011 < 0,05$).

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) yaitu sebesar 0,305, yang berarti bahwa kemampuan TIK guru memberikan pengaruh sebesar 30,5% terhadap kinerja guru dan sisanya yaitu 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linier sederhana (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 90,909 + 0,396 X_1$ yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kemampuan TIK guru akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru sebesar 91,305.

Temuan di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Turahwati dengan judul pengaruh kompetensi TIK guru, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja di SMP Negeri Sub Rayon 05 Kota Semarang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi TIK mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 05 Kota Semarang.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Gibson dalam Rismawati, yang mengatakan bahwa setidaknya ada tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. *Pertama* faktor individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, usia dan etnis. *Kedua* faktor

organisasi, yang meliputi struktur perusahaan atau lembaga, desain pekerjaan, sistem penghargaan, dan kepemimpinan. *Ketiga* faktor psikologis, yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja dan motivasi.²

Faktor kemampuan dan keterampilan khususnya dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi memiliki peran yang cukup besar di era saat ini, dimana hampir seluruh aktivitas manusia berkaitan dengan teknologi tersebut. Seorang guru sudah seharusnya memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan bagi guru, seperti memiliki ilmu keguruan sebagai dasar dan disertai dengan keterampilan-keterampilan yang dapat mendukung pekerjaannya, termasuk keterampilan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi.

Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang memadai dapat dijadikan sebagai pendukung bagi kreativitas maupun pendukung dalam aktivitas bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Hatten dan Rosenthal dalam Darmadi, bahwa penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kadar yang memadai akan menciptakan kemampuan kreativitas, sehingga mengembangkan dan memanfaatkannya menjadi sebuah keharusan di era saat ini.³ Guru dengan kemampuan TIK yang memadai diharapkan dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan cara yang lebih kreatif, lebih jelas dan lebih mutakhir sehingga kegiatan pembelajaran menjadi semakin menyenangkan atau menarik bagi peserta didik.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menguatkan teori yang dikemukakan oleh Munir, ia mengatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dianggap mampu mengatasi *digital divide* atau ketertinggalan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dari dunia maju. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi di masyarakat, terutama dalam bidang pendidikan yang didukung dengan peningkatan sumber daya manusianya. Teknologi informasi dan komunikasi turut berkontribusi dalam mempercepat pemerataan kesempatan belajar dan meningkatkan kualitas pendidikan dengan tersedianya sumber informasi yang begitu banyak serta mudah didapatkan, dimana hal tersebut sulit jika dilakukan dengan cara-cara konvensional. Manfaat teknologi informasi dan komunikasi juga berkenaan dengan kegunaan dan efektivitas, seperti

² Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018, hal. 4.

³ Darmadi, *Guru Jehalmbatan Revolusi*, Surakarta: CV Kekata Group, 2018, hal. 6.

memudahkan pekerjaan, menciptakan kreativitas, menambah produktivitas, dan meningkatkan kinerja.⁴

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa nilai t hasil perhitungan (t_{hitung}) adalah sebesar 7,811 dan nilai t pada tabel (t_{tabel}) adalah 1,999, dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($t_{hitung} = 7,811 > t_{tabel} = 1,999$), dan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000, atau lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) yaitu sebesar 0,611, yang berarti bahwa budaya kerja memberikan pengaruh 61,1% terhadap kinerja guru dan sisanya yaitu 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linier sederhana (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 54,307 + 0,626 X_2$ yang berarti setiap peningkatan satu unit skor budaya kerja akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru sebesar 54,933.

Temuan di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, antara lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prabowo dengan judul pengaruh budaya kerja dan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta.

Budaya kerja merupakan serangkaian bentuk perilaku yang menyatu pada tiap diri individu dalam suatu organisasi. Budaya kerja dibangun dengan tujuan untuk melindungi, meningkatkan nilai-nilai positif, dan melatih perilaku tertentu sehingga terciptanya perilaku baru yang lebih baik. Keberhasilan dalam pelaksanaan budaya kerja dapat dilihat atau diketahui antara lain seperti semakin meningkatnya tanggungjawab, disiplin kerja yang lebih tinggi, kepatuhan terhadap aturan, meningkatnya sikap perhatian, serta terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis dalam organisasi.

Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dalam Sedarmayanti, yang mengatakan bahwa fungsi

⁴ Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 42.

budaya kerja dalam suatu organisasi begitu banyak, diantaranya seperti mengubah sikap dan perilaku untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik, menjamin hasil kerja yang lebih berkualitas, adanya keterbukaan antar anggota organisasi, serta membangun kebersamaan,⁵ dimana kesemuanya mempunyai dampak positif terhadap hasil kerja yang akan dicapai.

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru tidak hanya terjadi atau berasal dari dalam diri guru (faktor internal), tetapi juga bisa berasal dari luar diri guru (faktor eksternal), seperti lingkungan kerja, pola kepemimpinan kepala sekolah, hubungan dengan sesama rekan kerja, sarana prasarana dan yang lainnya.⁶ Oleh sebab itu, kehadiran budaya kerja yang baik menjadi sangat penting bagi suatu organisasi, baik agar tercapainya tujuan organisasi maupun untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja.

Pekerjaan yang dilakukan dengan berdasarkan pada budaya kerja yang baik tentu hasilnya akan jauh lebih baik daripada pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya budaya kerja. Hal ini sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Nurkholis, bahwa suatu pekerjaan dapat dikatakan berkualitas jika dalam suatu organisasi tersebut mempunyai budaya kerja yang baik. Ini karena budaya kerja merupakan pandangan utama atau suatu filosofi dalam bekerja, sehingga dapat memberikan semangat kerja kepada para anggota ataupun orang-orang yang ada didalamnya.⁷

Salah satu tujuan perlu adanya budaya kerja di sekolah yaitu untuk membangun sikap dan perilaku guru agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dimana budaya kerja dapat dibentuk oleh etika, norma, peraturan kerja dan struktur organisasi. Budaya kerja juga berfungsi sebagai alat penghubung antara guru satu dengan guru yang lainnya, sehingga mereka dapat mengetahui dan berkomunikasi atau saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama.

Melaksanakan budaya kerja dapat dikatakan sebagai suatu proses mengubah perilaku sumber daya manusia agar mencapai efektivitas dan kinerja yang optimal. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran dan manfaat yang banyak jika dilaksanakan dengan baik. Terlaksananya budaya kerja pada sebuah lembaga pendidikan akan

⁵ Sedarmayanti dan Nunur Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi," dalam *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Vol. XV No. 1 Tahun 2018, hal. 68.

⁶ Srinalia, "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar," dalam *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2015, hal. 199-200.

⁷ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003, hal. 200.

tercermin salah satu dari aktivitas guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Budaya kerja tersebut selanjutnya akan ditampilkan dalam bentuk tanggungjawab, seperti disiplin waktu, taat terhadap peraturan, saling menghargai, membangun hubungan yang baik antar guru, dan saling bekerjasama sehingga dapat menciptakan produktivitas serta kinerja yang lebih optimal.

G. Keterbatasan Penelitian

Meskipun berbagai usaha untuk menjaga kemurnian dan kualitas penelitian ini telah dilakukan, namun tidak menutup kemungkinan adanya hal-hal yang perlu diperhatikan dan merupakan keterbatasan dari penelitian ini. Adapun hal-hal yang memungkinkan menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah variabel bebas yang diteliti serta yang dianggap mempunyai pengaruh bagi variabel terikat (kinerja guru) hanya dua, yakni kemampuan TIK guru dan budaya kerja, padahal masih banyak variabel-variabel lain yang kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.
2. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil pengembangan peneliti sendiri berdasarkan teori-teori yang dikemukakan para ahli, bukan instrumen yang sudah standar atau sudah baku. Meskipun peneliti telah berusaha melakukan kalibrasi instrumen dengan menguji validitas dan reliabilitas setiap instrumen, namun adanya kelemahan atas instrumen tersebut masih sangat memungkinkan.
3. Jumlah responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini hanya 65 orang guru. Hal ini dapat menjadi keterbatasan penelitian karena jumlah sampel tersebut dapat dianggap kurang banyak, dan penelitian ini hanya dilakukan pada guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan.
4. Butir instrumen penelitian dari masing-masing variabel jumlahnya cukup banyak, dimana setiap variabel dikembangkan menjadi 33 butir instrumen atau pernyataan, sehingga total seluruh item pernyataan yang harus dijawab oleh responden adalah 99 butir pernyataan. Ada kemungkinan jumlah butir pernyataan tersebut terlalu banyak atau memberatkan responden sehingga bisa berpengaruh terhadap jawaban yang diberikan.
5. Keterbatasan lainnya bisa terjadi karena kurangnya pengalaman peneliti dalam memahami secara mendalam setiap variabel yang diteliti, teori-teori yang dikemukakan dan penggunaan metode yang kurang tepat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan, pengolahan data, analisis data, dan pengujian hipotesis, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan TIK guru terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) yaitu 30,5% sementara sisanya 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 90,909 + 0,396 X_1$, yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kemampuan TIK guru akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru sebesar 91,305.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) yaitu 61,1% sementara sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 54,307 + 0,626 X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu unit skor budaya kerja akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru sebesar 54,933.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan TIK guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) yaitu 65,0% sementara sisanya 35,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda (*Unstandardized Coefficients B*) $\hat{Y} = 43,765 + 0,162 X_1 + 0,538 X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kemampuan TIK guru dan budaya kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor kinerja guru sebesar 44,465.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian. Perumusan implikasi hasil penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kemampuan TIK guru dan budaya kerja yang ada. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan TIK guru dan budaya kerja, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Adapun implikasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan TIK guru memberikan pengaruh bagi kinerja guru sebesar 30,5%, yang dapat diinterpretasikan semakin baik kemampuan TIK yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Guru dengan kemampuan TIK yang baik akan lebih mudah dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya terutama yang pengerjaannya berkaitan dengan TIK, seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, mengembangkan materi pembelajaran, menyajikan materi pembelajaran, membuat media pembelajaran berbasis TIK, atau melakukan evaluasi pembelajaran. Berdasarkan hal di atas, maka implikasinya perlu ada upaya yang dilakukan baik oleh pihak sekolah, kepala sekolah maupun guru yang bersangkutan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru di bidang TIK. Hal tersebut menjadi penting mengingat kemampuan TIK yang dimiliki guru dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kedua, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61,1%, yang dapat diinterpretasikan semakin baik budaya kerja yang ada serta semakin tinggi kesadaran guru dalam menjalankan budaya kerja tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai. Menjalankan budaya kerja antara lain bertujuan untuk melindungi, meningkatkan nilai-nilai positif, dan melatih perilaku tertentu sehingga dapat tercipta suatu kebiasaan baru

yang lebih baik. Keberhasilan dalam melaksanakan budaya kerja dapat dilihat dari aktivitas sehari-hari atau ketika melakukan pekerjaan, seperti meningkatnya rasa tanggungjawab, meningkatnya disiplin kerja, kepatuhan terhadap peraturan, adanya sikap saling perhatian antar rekan kerja, kerjasama, serta adanya komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis. Pekerjaan yang dilakukan dengan berdasarkan pada nilai-nilai positif dan perilaku yang baik sebagaimana dijelaskan di atas tentu akan menciptakan kualitas dan hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil di atas, maka implikasinya perlu ada sosialisasi secara berkala, motivasi dari kepala sekolah, dan adanya kesadaran dari masing-masing guru tentang pentingnya menerapkan budaya kerja, dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru.

Ketiga, sebagaimana dijelaskan di atas bahwa kemampuan TIK guru dan budaya kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Begitu juga secara bersama-sama (simultan) dimana pengaruhnya terhadap kinerja guru sebesar 65,0%, artinya semakin baik kemampuan TIK yang dimiliki oleh guru dan semakin tinggi kesadaran guru dalam menjalankan budaya kerja, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerjanya. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa perlu adanya usaha dari semua *stakeholder*, dalam hal ini pihak sekolah, kepala sekolah dan para guru dalam rangka menciptakan kinerja guru yang lebih optimal, dengan cara meningkatkan kemampuan TIK guru dan membangun kesadaran yang lebih tinggi tentang pentingnya menjalankan budaya kerja.

C. Saran

Dari pembahasan hasil penelitian, kesimpulan, dan implikasi hasil penelitian sebagaimana dikemukakan di atas, maka saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Sekolah perlu menyediakan fasilitas dalam rangka meningkatkan kemampuan guru di bidang TIK, seperti dengan mengadakan seminar, mengadakan pelatihan secara berkala, atau memberikan bimbingan secara intensif kepada guru yang kemampuannya masih di bawah rata-rata.
2. Kepala sekolah sebaiknya senantiasa memberikan motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kemampuannya di bidang TIK, dan membangun kesadaran tentang pentingnya menerapkan budaya kerja dalam bekerja.
3. Sekolah atau kepala sekolah perlu memberikan apresiasi bagi guru yang memiliki kemampuan TIK yang baik serta memanfaatkannya secara optimal ketika bekerja, bagi guru yang menjalankan budaya

kerja sesuai dengan yang ditetapkan, atau bagi guru yang kinerjanya baik sehingga kinerja tersebut terus dipertahankan.

4. Guru sebaiknya terus meningkatkan kemampuannya di bidang TIK sesuai dengan perkembangan yang ada mengingat perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terus berkembang, serta lebih meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjalankan budaya kerja ketika bekerja.
5. Adanya kolaborasi antara hal-hal yang biasa dilakukan secara konvensional dengan berbasis TIK, seperti penggunaan media peramban (*browser*) untuk mencari sumber belajar atau informasi yang berkaitan dengan materi pembelajaran, penggunaan perpustakaan online, membuat media pembelajaran berbasis TIK, dan yang lainnya sehingga guru semakin terbiasa dalam menggunakan dan memanfaatkan TIK.
6. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih mendalam, baik dari metode yang digunakan, teori-teori yang dikemukakan, maupun pemilihan variabel yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Dimana dalam penelitian ini variabel yang diteliti serta dianggap mempunyai pengaruh terhadap kinerja hanya pada kemampuan TIK guru dan budaya kerjanya, padahal masih banyak variabel-variabel lain yang kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017.
- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Abdurahman, Abdullah bin Muhammad bin. *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*, Cetakan Pertama, Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2004.
- _____. *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 6*, Cetakan Pertama, Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2004.
- _____. *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*, Cetakan Pertama, Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2004.
- _____. *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, terj. M. Abdul Goffar dan Abu Ihsan al-Atsari: *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 8*, Cetakan Pertama, Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2004.
- Achir, Yamil C.A. "Budaya Kerja dalam Perspektif Islam," <http://bkd.jogjaprov.go.id/informasi-publik/artikel/budaya-kerja-dalam-perspektif-islam>, diakses pada 10 Agustus 2020.
- Adha, Risky Nur, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2019.

- Afendi, Arief Hidayat. *Al-Islam Studi Al-Qur'an: Kajian Tafsir Tarbawi*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Affandi, Muhajir. *Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Pendidikan*, Kuningan: Yayasan Nurul Huda Windusengkahan, 2017.
- Ahmaddien, Iskandar dan Yofy Syarkani. *Statistika Terapan dengan Sistem SPSS*, Cetakan Pertama, Bandung: ITB Press, 2019.
- Ahmadi, Farid. *Guru SD di Era Digital: Pendekatan, Media, Inovasi*, Semarang: CV Pilar Nusantara, 2017.
- Akhwan, Muzhoffar. "Standar Guru Berkualitas," *Jurnal JPI FIAI Jurusan Tarbiyah*, Vol. 8 No. 8 Tahun 2005.
- Al-Azizi, Abdul Syukur. *Hadits-Hadits Sains*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Laksana, 2018.
- _____. *Islam itu Ilmiah*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Laksana, 2018.
- Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. *Shahih Al-Bukhari*, Maktabah Syamilah Damaskus: Dar Tauq Al-Najah, 1422.
- Alfa, Wikia. "Tingkatan IQ Tertinggi, Terendah, hingga Rata-rata Manusia", *ITB Blogosphere*, <https://blogs.itb.ac.id/wikia/berapa-iq-tertinggi-manusia>, diakses pada 18 Juni 2020.
- al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad. *Ihya Ulum al-Din*, terj. Ismail Ya'qub, Semarang: Faizan, 1979.
- Ali, Muhammad, "The Power of Niat Sebagai Landasan Etos Kerja Perspektif Hadits", dalam *Jurnal Tahdis*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2018.
- Amrizal, Dedi. *Metodologi Penelitian Sosial bagi Administrasi Publik*, Cetakan Pertama, Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2019.
- Andri, Rogantina Meri. "Kualifikasi Guru yang Berkualitas dan Peranan Teknologi Pendidikan dalam Mengatasi Rendahnya Kualitas Guru," *Jurnal Dunia Ilmu*, Vol. 2 No. 4 Tahun 2016.
- Anggraeni, Elisabet Yunaeti, dan Rita Irviani, *Pengantar Sistem Informasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.
- Anshori, Muslich, dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi 2*, Cetakan Pertama, Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Anwar, Muhammad. *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan ke-14, Jakarta: Rineke Cipta, 2010.

- Ariyadi. "Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dalam Sudut Pandangan Islam," dalam *Jurnal Sains Komputer dan Teknologi Informasi*, Vol. 1, No. 1, Tahun 2018.
- Asmawati, "Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu," *Jurnal Pendidikan Matematika*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017.
- Asnawati, Feri Hari Utami. *Rekayasa Perangkat Lunak*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Asrori, *Psikologi Pendidikan Pendekatan Multidisipliner*, Purwokerto: CV. Pena Persada, 2020.
- Asyrori, "Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda," *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 5 No. 4 Tahun 2014.
- Aziz, Hamka Abdul. *Karakter Guru Profesional: Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan*, Jakarta: Al-Mawardi Prima, 2016.
- Azzuhri, Muhandis. "Pendidikan Berkualitas: Upaya Menuju Perwujudan *Civil Society*," *Jurnal Forum Tarbiyah*, Nol. 7 No. 2 Tahun 2009.
- Badrun. "Daftar Peringkat Lengkap SMP-Mts Terbaik Kota Tangerang Selatan Tahun 2019," <https://blog.kartunmania.com/2019/07/daftar-peringkat-lengkap-smp-mts-terbaik-kota-tangerang-selatan-2019>, diakses pada 27 Agustus 2020.
- Bagaskoro. *Pengantar Teknologi Informatika dan Komunikasi Data*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Bajarudin. "Pentingnya Penilaian Kinerja Guru Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru," [https://spiritriau.com/Opini/Pentingnya-Penilaian-Kinerja-Guru-Sebagai-Upaya-Peningkatan-Profesionalisme -Guru](https://spiritriau.com/Opini/Pentingnya-Penilaian-Kinerja-Guru-Sebagai-Upaya-Peningkatan-Profesionalisme-Guru), diakses pada 26 Agustus 2020.
- Barata, Atep Adya. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2014.
- Batubara, Delila Sari. "Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Guru SD/MI: Potret, Faktor-faktor, dan Upaya Meningkatkan," *Jurnal Madrasah Ibtidaiyah*, Vol. 3 No. 1 tahun 2017.
- Besari, M. Sahari. *Teknologi di Nusantara: 40 Abad Hambatan Inovasi*, Jakarta: Salemba Teknika, 2008.

- Budihardjo, M. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015.
- Budiman, Haris. “Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam Al-Tadzkiyah*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2017.
- Budimansyah. “Etos Kerja dalam Al-Qur’an”, dalam *Jurnal Al-Dzikra*, Vol. X No. 2 Tahun 2016.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Cetakan ke-9, Jakarta: Kencana, 2005.
- Candra, Heru Kartika. *Pengantar Teknologi Informasi*, Banjarmasin: Poliban Press, 2019.
- Carepobeka, Ratu Mutialela. *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.
- Christy, Nisa Novia Avien. *Komunikasi Bisnis*, Semarang: Radna Andi Wibowo, 2019.
- Danumiharja, Mintarsih. *Profesi Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Darmadi. *Guru Jembatan Revolusi*, Surakarta: CV Kekata Group, 2018.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan: Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Darmawan, Deni. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi; Teori dan Aplikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Darmawan, Made Wahyu, dan I Gede Riana, “Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai,” *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2013.
- Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Dewabrata, Mikael. “Hasil PISA 2018 Resmi diumumkan, Indonesia Alami Penurunan Skor di Setiap Bidang,” <https://www.zenius.net/blog/pisa-2018-2019-standar-internasional>, diakses pada 27 Agustus 2020.
- Dewi, Puspita. *Buku Ajar Pengantar Aplikasi Komputer*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Direktorat Tenaga Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, 2008.

- Djaelani, Bisri Mustofa. *Etika dan Profesi Guru*, Jakarta: Mutu Kreasi Satudelapan, 2010.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Erhamwilda. "Mengubah Budaya Kerja sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Bangsa," *Jurnal Mimbar*, Vol. XXI No. 4 Tahun 2005.
- Fahyuni, Eni Fariyatul. *Teknologi, Informasi dan Komunikasi: Prinsip dan Aplikasi dalam Studi Pemikiran Islam*, Sidoarjo: Umsida Press, 2017.
- Fakhri, Jamal. "Sains dan Teknologi dalam Al-Qur'an dan Implikasinya dalam Pembelajaran", dalam *Jurnal Ta'dib*, Vol. XV No. 1 Tahun 2010.
- Fattah, Hussein. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*, Yogyakarta: Penerbit Elmatara, 2017.
- Fauzi, Akhmad, dan Rusdi Hidayat NA. *Manajemen Kinerja*, Surabaya: Airlangga Universiti Press, 2020.
- Fitrah, Muh., dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, Sukabumi: CV Jejak, 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Gijoh, Rienly. "Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4 Tahun 2013.
- Ginanjar, M. Hidayat. "Membangun Budaya Kerja Syariah dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Dosen: Penelitian di Universitas Djuanda Bogor," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3 Tahun 2014.
- Goal, Chr. Jimmy L. *Sistem Informasi Manajemen: Pemahaman dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2008.
- Gulo W. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hafidhuddin, Didin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Depok: Gema Insani Press, 2003.
- Hanafi, Halid. *Profesionalisme Guru dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Hartono, Frans Mardi. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Mutu dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*, Bandung: Mizan, 2009.

- Hasim, Djamil. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media, 2019.
- Herliani, An An, dan Dinn Wahyudin, “Pemetaan Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru pada Dimensi Pedagogik,” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2018.
- Herlintati. *Budaya Kerja dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*, Yogyakarta: Penerbit IGI DIY, 2020.
- Hermiono, Agustinus. *Guru dalam Tantangan Globalisasi: Kajian Teoritis dan Praktis dalam Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2018.
- Hutahaean, Jeperson. *Konsep Sistem Informasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Irwansyah, Edy, dan Jurike V. Moniaga, *Pengantar Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Ishāq, Abū Dā’ūd Sulaymān ibn al-Ash‘ath ibn. Sunan Abu Daud, dalam *Baitul Afkar Ad Dauliah, Ensiklopedi Hadits-Kitab 9 Imam*, Lidwa Pusaka.
- Ismail, Fajri. *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2018.
- Jalinus, Nizwardi, dan Ambiyar, *Media dan Sumber Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Jasmani Asf, dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Jatirahayu, Warih. “Guru Berkualitas Kunci Mutu Pendidikan,” *Jurnal Ilmiah Guru “COPE”*, No. 2 Tahun 2013.
- Jelantik, A.A. Ketut. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional: Panduan Menuju PKKS*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Kadir, Abdul dan Terra CH. Triwahyuni. *Pengantar Teknologi Informasi*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2013.
- Kamdi, Waras. “Kinerja Guru SMK: Analisis Beban Kerja dan Karakteristik Pembelajaran,” *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 37, No. 1 Tahun 2014.
- Kasemin, Kasiyanto. *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi: Sebuah Bunga Rampai Hasil Pengkajian dan Pengembangan Penelitian tentang Perkembangan Teknologi Informasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. "Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring," *kbbi.kemdikbud.go.id/entri/teknologi*, diakses pada 23 Agustus 2020.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. "Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring," *kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja*, diakses pada 12 Juni 2020.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. "Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring," *kbbi.kemdikbud.go.id/entri/teknologi*, diakses pada 14 Juni 2020.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Itjen Kemendikbud, "Mutu Guru harus terus ditingkatkan," *https://itjen.kemdikbud.go.id/public/post/detail/mutu-guru-harus-terus-ditingkatkan*, diakses pada 27 Agustus 2020.
- Kerangka Kerja Kompetensi TIK Guru Menurut UNESCO, *https://www.ybhk.or.id/artikel/kerangka-kerja-kompetensi-tik-guru-menurut-unesco*, diakses pada 30 Agustus 2020.
- Kerlinger, Fred N. *Asas-asas Penelitian Behavioral, Edisi Ketiga (Terjemahan: Landung R. Simatupang)*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990.
- Kessi, Andi Makkulawu Panyiwi. *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi pada Kepuasan Kinerja Dosen*, Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019.
- Komarudin. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se Lampung Timur," *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPM UM Metro*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2018.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015.
- _____. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori dan Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Kurniasari, Daningsih. *Peningkatan Kinerja Guru melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Guru*, Bogor: Disertasi, Pascasarjana, UNPAK Bogor, 2019.
- Kusmayadi, Eka. "Dasar-Dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi, Modul 1," *Pustaka Universitas Terbuka*, *http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/*, hal. 19, diakses pada 01 Juni 2020.

- Kusrini dan Andri Kuniyo. *Tuntunan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi dengan Visual Basic & Microsoft SQL Server*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007.
- Latif, Mukhtar, dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Madjid, Abd. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Mahmud, Ali Abdul Halim. *Akhlak Mulia*, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Mahmud, Hilal. "Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo," dalam *Jurnal Islamic Education Management*, Vol. 1 No. 1 tahun 2016.
- Mamik. *Metodologi Kualitatif*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.
- Marsuki. *Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*, Malang: UB Press, 2014.
- Marwan. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pelaksanaan Supervisi Kelas terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMA se Kota Palu," *Tesis Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, Tahun 2017.
- Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Miyono. Noor. "Determinan Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Demak," *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Vol. 15 No 3 Tahun 2017.
- Mohtar, Imam. *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Muharto dan Arisandy Ambarita. *Metode Penelitian Sistem Informasi: Mengatasi Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Mujiono, Eko. "Pengaruh Persepsi pada KTSP, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penguasaan TIK terhadap Kinerja Guru SMA: Studi

- Empiris di Kabupaten Cilacap,” *Jurnal Sainteks*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2012.
- Mujiono. “Manusia yang Berkualitas menurut Al-Qur’an,” *Jurnal Hermenetika*, Vol. 7, No. 2 Tahun 2013.
- Mukhsin, Moh. “Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas – Serang,” *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017.
- Mulyana A.Z. *Rahasia Menjadi Guru Hebat: Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*, Jakarta: Grasindo, 2010.
- Mulyani, Ade. “Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran pada SMK Sekabupaten Purwakarta,” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2012.
- Munir. *Kerangka Kompetensi TIK bagi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- _____. *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- _____. *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Murningrum, Afina. “Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal,” *Tesis*, Tahun 2005.
- Mutia. “Teknologi dalam Al-Qur’an,” *Jurnal Islam Futura*, Vol. VI No. 2 Tahun 2007.
- Naim, Ngainun. *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Nata, Abuddin. *Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur’an*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2016.
- _____. *Studi Islam Komprehensif*, Edisi 1, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2011.
- Nofrion. *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*, Cetakan ke-7, Jakarta: Kencana, 2017.
- Nurdianti, Raden Roro Suci. “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Bandung,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18 No. 2 Tahun 2017.

- Nurhadijah, "Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2017.
- Nurkholis. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003.
- Oktarina, Yetty, dan Yudi Abdullah, *Komunikasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Oktavia, Shilphy A. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Oktavianus, Deke. "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Kabupaten Sumba Barat Daya NTT," *Jurnal Edukasi Sumba*, Vol. 01 No. 2 Tahun 2017.
- Osman B. "Pengaruh Globalisasi terhadap Peradaban," *Jurnal Peradaban*, 1. ISSN 1985-6296, Tahun 2008.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Prabowo, Joko. "Pengaruh Budaya Kerja dan Supervisi Pendidikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta," *Tesis Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta*, Tahun 2019.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Cetakan ke-7, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Prehanto, Dedy Rahman. *Buku Ajar Konsep Sistem Informasi*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Pribadi, Benny A. *Media & Teknologi dalam Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Prihantoro, Agung. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Revisi, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2016.
- Purnomo, Rohmat Adly. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, Cetakan ke-3, Ponorogo: CV Wade Group, 2017.
- Purwanto, Yedi. "Islam Mengutamakan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi," *Jurnal Sositologi*, Edisi 22 Tahun 2011.

- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi, dkk., "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol," dalam *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018.
- Rachmawati, Rini. *Pengembangan Perkotaan dalam Era Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014.
- Rahmah, Aisyatur, dan Meylia Elizabeth Ranu, "Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan," *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2013.
- Ratnasari, Sri Langgeng, dan Yenni Hartati. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media, 2019.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Internet dan Transaksi Eelektronik*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Rerung, Rintho Rante. *E-Commerce, Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Revina, Shintia. "Skor PISA Melorot, Dispartis dan Mutu Guru Penyebab Utama," <https://edukasi.kompas.com/read/2019/12/07/13524501/skor-pisa-melorot-disparitas-dan-mutu-guru-penyebab-utama>, diakses pada 27 Agustus 2020.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Malang: UB Press, 2016.
- Rismawati dan Mattalata. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.
- Rivalina, Rahmi. "Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Guru dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran," *Jurnal Teknodik Pustekom Kemendikbud*, Vol 18 No. 2 Tahun 2014.
- Rochaety, Eti. dkk., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

- Rochman, Chaerul, dan Heri Gunawan, *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru: Menjadi Guru yang Dicintai dan Diteladani oleh Siswa*, Cetakan III, Bandung: Nuansa Cendekia, 2016.
- Rofa'ah. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Rosyada, Dede. *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Rulitawati, dkk. *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, Palembang: Tunas Gemilang Press, 2020.
- Rusman, dkk. *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Jakarta: Grafindo, 2012.
- Safitri, Dewi. *Menjadi Guru Profesional*, Riau: PT. Indragiri Dot Com, 2019.
- Sahri. "Penafsiran Ayat-Ayat Al-Qur'an tentang Amanah menurut M. Quraish Shihab", dalam *Jurnal Madaniyah*, Vol. 8, No. 1 Tahun 2018.
- Salam, B. dkk. "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di Madrasah Aliyah," *Jurnal Tadbir Muwahhid*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017.
- Salim dan Haidir. *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan dan Jenis*, Jakarta: Kencana, 2019.
- Sanjaya, Wina, dan Andi Budimanjaya. *Paradigma Baru Mengajar*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Sanusi, Didi G. "Hasil Survei Pustekkom 60 Persen Guru di Indonesia Gagap Teknologi Informasi," <https://jejakrekam.com/2019/03/19/hasil-survei-pustekkom-60-persen-guru-di-indonesia-gagap-teknologi-informasi>, diakses pada 06 Oktober 2020.
- Sari, A. Anditha. *Komunikasi Antarpribadi*, Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Sarifandi, Suja'i. "Ilmu Pengetahuan dalam Perspektif Hadis Nabi," *Jurnal Ushuluddin*, Vol. XXI No. 1 Tahun 2014.
- Saurat, Abu Isa Muhammad bin Isa bin. *Al-Jami' as-Shahih wa Huwa Sunan at-Tarmizi*, Juz V, Beirut: Dar al-Kitab al-Ilmiyat, tt.
- Sedarmayanti dan Nunur Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi," *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Vol. XV No. 1 Tahun 2018.
- Sennen, Eliterius. "Pengembangan Mutu Diri Guru," *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017.
- Setyosari, Punaji. *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*, Cetakan ke-5, Jakarta: Kencana, 2016.

- Shihab, M. Quraish. "Islam dan Teknologi," <http://quraishshihab.com/akhlak/islam-dan-teknologi>, diakses pada 10 Agustus 2020.
- _____. *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 5, Jakarta: Lentera Hati, 2005.
- Shunhaji, Akhmad. "Metode Pengajaran Karakter Berbasis Al-Qur'an," *Jurnal Mumtaz*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017.
- Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Cetakan 1, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sobri, Muhamad., dkk. *Pengantar Teknologi Informasi: Teori & Praktek*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.
- Soeherman, Bonnie, dan Mation Pinontoan, *Designing Information System*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2008.
- Sofyan, dkk. "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang," *Jurnal Moderat*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2019.
- Solong, Aras. *Budaya & Birokrasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Sopingi. *Pengantar Statistika Pendidikan: Jilid 1*, Cetakan 1, Malang: Penerbit Gunung Samudra, 2015.
- Srinalia. "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar," *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2015.
- Sudarman, Enjang. "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang," *Jurnal Smart Study & Manajemen Research*, Vol. XV No. 1 Tahun 2018.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018.
- Sudaryono. *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2016.
- _____. *Teori dan Aplikasi dalam Statistik*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan ke-9, Bandung: Alfabeta, 2017.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cetakan ke-26, Bandung: Alfabeta, 2017.

- Sujatmiko, Eko. *Kamus Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Surakarta: Aksara Sinergi Media, 2012.
- Sujawerni, V. Wiratna. *SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Sukanto, Yohanes dan Pardjono. "Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2016.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Sumardi. *Pengembangan Profesionalisme Guru berbasis MGMP: Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, Cetakan 1, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Sumer, Warni Tune. *Strategi Pemimpin dalam Penguatan Iklim Sekolah berbasis Budaya Kearifan Lokal: Budaya Huyula*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Supardan. *Ilmu, Teknologi dan Etika*, Cetakan ke 2, Jakarta: Gunung Mulia, 1996.
- Suprpto, Tommy. *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2009.
- Suprayitno, Adi. *Pedoman dan Penyusunan Pengembangan Diri bagi Guru*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Suryana, Dayat. *Mengenal Teknologi*, Bandung: Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Suryani dan Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Cetakan 1, Jakarta: Kencana, 2015.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Sutabri, Tata. *Konsep Sistem Informasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012.
- Suwanto. "Budaya Kerja Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan," *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2018.
- _____. *Budaya Kerja Guru*, Lampung: Gre Publishing, 2019.
- Suyanto dan Asep Jihad. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Suyanto, M. *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.

- Swastika, I Putu Agus, dan I Gusti Lanang Agung Raditya Putra. *Audit Sistem Informasi dan Tata Kelola Teknologi Informasi: Implementasi dan Studi Kasus*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016.
- Switri, Endang. *Teknologi dan Media Pendidikan dalam Pembelajaran*, Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2019.
- Sya'bani, Mohammad Ahyan Yusuf. *Profesi Keguruan: Menjadi Guru yang Religius dan Bermartabat*, Gresik: Caremedia Communication, 2018.
- Syafi'i A.S.,A. "Sains dan Teknologi dalam Al-Qur'an: Kajian Filsafat Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Sumbula*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2020.
- Syafruddin. *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Medan: Perdana Publishing, 2012.
- Syukur, Imam Abdul. "Profesionalisme Guru dalam Mengimplementasikan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Kabupaten Nganjuk," dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 20 No. 2 Tahun 2014.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Depok: Gema Insani Press, 2002.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI. *Ilmu & Aplikasi Pendidikan Bagian 2: Ilmu Pendidikan Praktis*, Bandung: PT. Imperial Bakhti Utama, 2007.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI. *Ilmu & Aplikasi Pendidikan Bagian 4: Pendidikan Lintas Bidang*, Bandung: PT. Imperial Bakhti Utama, 2007.
- Trihendradi, C. *Step by Step SPSS 18: Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: Andi Offset, 2010.
- Triwijaya Nata K.L. dan Debrina Puspita Andriani. *Aplikasi Komputer dan Pengolahan Data Pengantar Statistika Industri*, Cetakan Pertama, Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016.
- Turahwati, Sri. "Pengaruh Kompetensi TIK Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja: Studi di SMP Negeri Sub Rayon 05 Kota Semarang," *Tesis Universitas Stikubank Semarang*, Tahun 2013.
- Tyoso, Jaluanto Sunu Punjul. *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Umar. *Pengantar Profesi Keguruan*, Depok: Rajawali Press, 2019.
- Wagiran. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori Dan Implementasi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Deepublish, 2013.
- Wahab, Abd. dan Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

- Wahyu Sudirman, Didi. "Budaya Organisasi, Budaya Kerja dan Pengaruhnya dalam Pratik Manajemen," *Jurnal Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, Vol. V No. 2 Tahun 2005.
- Wardan, Khusnul. *Guru sebagai Profesi*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo, 2004.
- Yahfizam. *Dasar-Dasar Komputer*, Medan: Perdana Publishing, 2019.
- Yaumi, Muhammad. *Media & Teknologi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Yuliani, Anik. *Kunci Sukses Kenaikan Pangkat Guru dan Pengawas Sekolah/Madrasah*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Zulkifli T, dkk. "Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam," *Jurnal Administrativ Reform*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2014.

Lampiran 1 : Surat Rekomendasi Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN INSTITUT PTIQ JAKARTA PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961 Ext.102 Fax. 021-75916961, www.pascasarjana-ptiq.ac.id, email: pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

SURAT PENUGASAN PEMBIMBING Nomor : PTIQ/320/PPs/C.1.1/X/2020

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.
Maka Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ menugaskan kepada:

1. N a m a : Dr. H. Siskandar, M.A.
NIDK : 8884560018
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pembimbing I,
2. N a m a : Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.
NIDN : 2109067301
Jabatan Akademik : Lektor
Sebagai Pembimbing II,

Untuk melaksanakan bimbingan Tesis sebagai pembimbing mahasiswa(i) berikut ini:

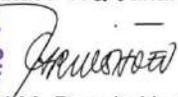
- N a m a : Andi Subandi
Nomor Induk Mahasiswa : 182520004
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan TIK Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 2 (dua) semester sejak tanggal penugasan.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 08 Oktober 2020

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian (SD)



PERGURUAN ISLAM RUHAMA
SD ISLAM RUHAMA
LABSCHOOL OF UHAMKA
TERAKREDITASI: A

Alamat : Jl. Tarumanegara No. 67 Cireundeu Ciputat Timur – Kota Tangerang Selatan Telp. (021) 7411869

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 009/PIR-SD/D.7/XI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhaidin Akbar S.Pd.
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Andi Subandi
NIM : 182520004
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Perguruan Tinggi : Institut PTIQ Jakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan/mengadakan penelitian di SD Islam Ruhama Ciputat dari tanggal 25 November 2020 s/d 23 Desember 2020 dengan judul penelitian **Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru.**

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ciputat, 23 Desember 2020

Kepala Sekolah

SD Islam Ruhama Ciputat



Nurhaidin Akbar S.Pd.

Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian (SMP)



YAYASAN PROF. DR. ZAKIAH DARADJAT SMP ISLAM RUHAMA STATUS TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Tarumanegara No. 67 Cireundeu Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan 15419 Telp. 7499845

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 068/PIR-E.13/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Juhdi Asidi
NIP : 196202101994031002
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Andi Subandi
NIM : 182520004
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Perguruan Tinggi : Institut PTIQ Jakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan/mengadakan penelitian di SMP Islam Ruhama Ciputat Timur dari tanggal 25 November 2020 s/d 23 Desember 2020 dengan judul penelitian **Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru.**

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ciputat Timur, 23 Desember 2020

Kepala SMP Islam Ruhama

Drs. Juhdi Asidi

NIP: 196202101994031002

Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian (SMK)



SMK ISLAM RUHAMMA

LABSCHOOL OF UHAMKA

KELOMPOK BISNIS DAN MANAJEMEN

STATUS TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Tarumanegara No. 67 Cireundeu Ciputat Timur Tangerang Selatan Telp./Fax. 021-7431830 Email : smkislamruhamma@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 736/PIR-SMK/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Ridwanuddin
Jabatan : Kepala Sekolah

Mencerangkan bahwa:

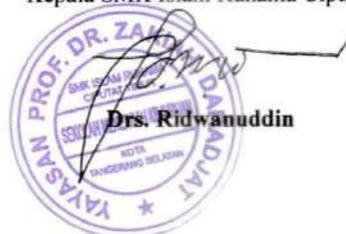
Nama : Andi Subandi
NIM : 182520004
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam
Perguruan Tinggi : Institut PTIQ Jakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan/mengadakan penelitian di SMK Islam Ruhama Ciputat dari tanggal 25 November 2020 s/d 23 Desember 2020 dengan judul penelitian **Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru.**

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ciputat, 23 Desember 2020

Kepala SMK Islam Ruhama Ciputat



Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian



ANGKET/KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK) GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU

A. PENGANTAR DAN PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Angket/kuesioner ini merupakan bagian dari penelitian tesis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh **Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru**. Adapun petunjuk pengisian dalam angket/kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Bapak/ibu mendapat kepercayaan dan terpilih sebagai responden dalam penelitian ini.
2. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi seluruh pernyataan sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi dan keadaan yang sebenarnya.
3. Setiap data/jawaban yang diberikan hanya untuk keperluan penelitian dan dijamin kerahasiannya serta tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
4. **Silahkan pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang disediakan (seperti contoh di bawah).**
5. Keterangan dari setiap alternatif jawaban yang dipilih yaitu:

SS	S	KS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
SL	SR	KD	JR	TP
Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Jarang	Tidak Pernah

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap & Gelar :

Jenis Kelamin* : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia :Tahun

Pendidikan Terakhir* : 1. D3 2. D4 3. S1 4. S2 5. S3

Guru Mata Pelajaran :

Guru Tingkat* : 1. SD 2. SMP 3. SMA/SMK

Status Keguruan* : 1. PNS 2. Guru Tetap Yayasan 3. Guru Tidak Tetap

* *Lingkari yang sesuai*

Contoh pengisian angket:

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyusun silabus pembelajaran sesuai dengan kurikulum	√				

Beri tanda ceklis (√) pada jawaban yang sesuai seperti contoh di atas

Angket/Kuesioner Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
Persiapan Pembelajaran						
1	Saya menyusun silabus pembelajaran sesuai dengan kurikulum					
2	Saya menyusun silabus pembelajaran untuk satu semester					
3	Saya membuat pemetaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar					
4	Saya membuat analisis efektif belajar berdasarkan perhitungan saya sendiri yang mungkin berbeda dengan kalender pendidikan.					
5	Saya membuat program tahunan dan semesteran					
6	Saya menyusun kriteria ketuntasan minimal (KKM)					
7	Saya merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai					
8	Saya membuat rencana pelaksanaan pembelajaran secara efektif					
9	Rencana pelaksanaan pembelajaran yang saya susun berbeda dengan sistematika yang diatur					
10	Saya menggunakan sumber belajar/referensi sesuai dengan materi pembelajaran					
11	Saya membuat media pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran					
12	Saya merasa cukup mengajar tanpa menggunakan media pembelajaran					
Pelaksanaan Pembelajaran						
13	Saya memulai pembelajaran dengan terlebih dahulu membaca doa bersama peserta didik					
14	Saya memulai pembelajaran tanpa mengecek kerapihan duduk peserta didik					
15	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai					
16	Saya menyajikan materi pembelajaran sesuai dengan perencanaan					
17	Saya mengaitkan materi pembelajaran dengan realitas kehidupan					
18	Saya menyajikan materi pembelajaran yang berbeda dengan perencanaan					
19	Saya mengaitkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lain yang relevan					

20	Metode mengajar yang saya gunakan sesuai dengan kompetensi pelajaran					
21	Saya menggunakan metode mengajar yang bervariasi					
22	Saya merasa cukup mengajar dengan satu metode yang saya kuasai					
23	Saya menggunakan media pembelajaran ketika mengajar					
24	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi					
25	Saya merasa cukup hanya menggunakan satu media pembelajaran saja					
26	Saya menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah di pahami					
27	Saya menyampaikan materi dengan suara yang kurang jelas					
28	Saya menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan					
29	Saya menciptakan suasana kelas yang kondusif					
30	Saya memberikan kesempatan yang sama kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam pembelajaran					
31	Saya memberikan apresiasi kepada peserta didik yang aktif saat pembelajaran					
32	Saya menunjukkan sikap terbuka terhadap respon peserta didik					
33	Saya mengakhiri pembelajaran tanpa memberikan kesimpulan atas materi yang saya sampaikan					

Evaluasi Pembelajaran

34	Saya memberikan kisi-kisi soal sebelum diujikan					
35	Saya membuat soal sesuai dengan indikator					
36	Saya membuat soal dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan peserta didik					
37	Saya memberikan penilaian kepada peserta didik dari berbagai aspek					
38	Saya memberikan penilaian kepada peserta didik secara subjektif					
39	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan peserta didik terhadap materi pelajaran					
40	Saya melakukan remedial kepada peserta didik yang nilainya di bawah KKM					

**Angket/Kuesioner Kemampuan Teknologi Informasi dan
Komunikasi (TIK) Guru**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Mengoperasikan Komputer dan Peripheralsnya						
1	Saya dapat menghidupkan dan mematikan komputer/laptop dengan benar					
2	Saya membuat folder sesuai dengan kategori filenya					
3	Saya membuat manajemen folder dengan baik agar memudahkan ketika mencari file yang dibutuhkan					
4	Saya merasa kesulitan ketika menghubungkan komputer dengan internet					
5	Saya mampu membuat dokumen/lembar kerja dengan Ms. Word					
6	Saya mampu mengolah angka hasil evaluasi pembelajaran dengan Ms. Excel					
7	Saya mampu membuat tabel dengan Ms. Excel					
8	Saya belum mengetahui cara membuat dokumen presentasi dengan Ms. Power Point					
9	Saya mampu membuat grafik dengan Ms. Excel					
10	Saya belum mengetahui cara menyisipkan (<i>insert</i>) gambar ketika membuat <i>worksheet</i> /media pembelajaran					
11	Saya mampu mengembalikan file/folder di komputer yang telah terhapus					
12	Saya mengetahui cara mengubah (<i>convert</i>) file word ke dalam bentuk pdf					
13	Saya mampu mengatur ukuran kertas sebelum cetak/print dokumen					
14	Saya belum mengetahui cara mencetak/print dokumen					
Kemampuan Mencari Informasi dan Berbagi File						
15	Saya menggunakan google search ketika mencari informasi atau literatur yang saya butuhkan					
16	Saya memahami cara mencari informasi atau literatur di google search					
17	Saya menggunakan kata kunci untuk menemukan informasi yang spesifik					
18	Saya menggunakan google search untuk mencari konten yang tidak pantas					

19	Saya memahami cara mendownload dokumen dari google					
20	Saya memahami cara mendownload video dari youtube					
21	Saya mengetahui lokasi penyimpanan file yang telah saya download					
22	Saya kurang memahami cara mendownload file gambar dari google					
23	Saya dapat mengirim pesan melalui email					
24	Saya mampu membagikan file secara online melalui google drive					
25	Saya mampu membagikan file secara offline melalui flashdisk					
26	Saya belum memahami cara mengirim file melalui email					
Kemampuan Memanfaatkan Untuk Kegiatan Pembelajaran						
27	Saya memanfaatkan google search untuk mencari sumber belajar					
28	Menurut saya media pembelajaran cukup satu model saja					
29	Saya memanfaatkan proyektor/infocus dalam pembelajaran					
30	Saya memahami cara menampilkan materi pembelajaran dengan infocus					
31	Saya mampu membuat akun gmail saya sendiri					
32	Saya memahami cara membuat akun zoom meeting untuk pembelajaran online					
33	Saya mampu menggunakan zoom meeting untuk pembelajaran online					
34	Saya belum memahami cara mengirim materi pembelajaran melalui google class room					
35	Saya mampu menggunakan google meet untuk pembelajaran online					
36	Saya dapat menampilkan file (<i>share screen</i>) di google meet					
37	Saya merasa cukup mengajar secara online tanpa menampilkan file yang saya ajarkan					
38	Saya dapat menampilkan file (<i>share screen</i>) di zoom meeting					
39	Saya mampu membuat soal ulangan online dengan google form					

Angket/Kuesioner Budaya Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
Budaya Dalam Memahami Pekerjaan						
1	Saya memaknai pekerjaan sebagai anugrah yang harus disyukuri					
2	Saya memaknai pekerjaan sebagai bagian dari ibadah					
3	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya agar mendapat pahala					
4	Saya memahami dengan baik setiap tugas yang diberikan kepada saya					
5	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan yang saya sukai					
6	Saya bersikap rendah hati kepada orang-orang yang ada disekitar saya					
7	Saya bersikap sopan kepada orang-orang yang ada disekitar saya					
8	Saya bersikap sopan hanya kepada orang yang usianya di atas saya					
9	Saya dapat dipercaya ketika diberikan amanah oleh atasan/orang lain					
10	Saya menjalin hubungan baik dengan semua orang					
11	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat					
12	Saya melakukan pekerjaan dilandasi dengan rasa ikhlas					
13	Saya pantang menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang sulit					
14	Saya memberikan yang terbaik bagi lembaga tempat saya bekerja					
15	Saya semangat menyelesaikan tugas jika diperhatikan oleh kepala sekolah					
Budaya Dalam Bekerja						
16	Saya membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan					
17	Saya membuat perencanaan kerja dengan matang					
18	Saya melakukan pekerjaan tanpa membuat perencanaan terlebih dahulu					
19	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan					
20	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prioritas					
21	Saya melaporkan hasil pekerjaan kepada kepala sekolah sesuai dengan waktu yang ditentukan					
22	Saya melakukan pekerjaan yang saya sukai terlebih dahulu					

23	Saya bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik					
24	Saya melakukan pekerjaan dengan segenap kemampuan yang dimiliki					
25	Saya siap melakukan pekerjaan meskipun pekerjaan itu baru bagi saya					
26	Saya memperbaiki pekerjaan yang kurang baik jika kepala sekolah memintanya					
27	Saya bekerja sama dengan tim/anggota lain untuk mencapai tujuan bersama					
28	Saya membantu teman sejawat yang kesulitan dalam melakukan pekerjaan					
29	Saya menerima dengan baik saran atau masukan dari teman sejawat					
30	Saya turut serta memberikan ide/gagasan untuk kemajuan bersama					
31	Saya membantu orang lain agar mendapat balasan/imbalan					
Budaya Disiplin dan Tanggungjawab						
32	Saya tiba di sekolah sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
33	Saya pulang dari sekolah sesuai dengan jam pulang yang ditetapkan					
34	Saya masuk kelas sesuai dengan jam mengajar yang ditetapkan					
35	Saya mengakhiri pembelajaran sebelum waktunya habis					
36	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada					
37	Saya bersedia menerima konsekuensi jika saya melanggar peraturan					
38	Saya bertanggungjawab penuh atas tugas/pekerjaan yang saya terima					
39	Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan					

Lampiran 4 : Hasil Pengujian Validitas

Variabel Kinerja Guru

No. Angket	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan	No. Angket	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan
1	0.812	0.361	Valid	21	0.321	0.361	Tidak Valid
2	0.377	0.361	Valid	22	0.637	0.361	Valid
3	0.463	0.361	Valid	23	0.470	0.361	Valid
4	0.696	0.361	Valid	24	0.809	0.361	Valid
5	0.505	0.361	Valid	25	0.271	0.361	Tidak Valid
6	0.690	0.361	Valid	26	0.495	0.361	Valid
7	0.578	0.361	Valid	27	0.678	0.361	Valid
8	0.484	0.361	Valid	28	0.504	0.361	Valid
9	-0.013	0.361	Tidak Valid	29	0.611	0.361	Valid
10	0.558	0.361	Valid	30	0.459	0.361	Valid
11	0.752	0.361	Valid	31	0.377	0.361	Valid
12	-0.064	0.361	Tidak Valid	32	0.519	0.361	Valid
13	0.638	0.361	Valid	33	0.521	0.361	Valid
14	0.314	0.361	Tidak Valid	34	0.249	0.361	Tidak Valid
15	0.492	0.361	Valid	35	0.472	0.361	Valid
16	0.611	0.361	Valid	36	0.518	0.361	Valid
17	0.495	0.361	Valid	37	0.505	0.361	Valid
18	0.639	0.361	Valid	38	0.300	0.361	Tidak Valid
19	0.633	0.361	Valid	39	0.624	0.361	Valid
20	0.633	0.361	Valid	40	0.366	0.361	Valid

**Variabel Kemampuan Teknologi Informasi dan
Komunikasi (TIK) Guru**

No. Angket	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan	No. Angket	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan
1	0.535	0.361	Valid	21	0.478	0.361	Valid
2	0.527	0.361	Valid	22	0.640	0.361	Valid
3	0.594	0.361	Valid	23	0.796	0.361	Valid
4	0.593	0.361	Valid	24	0.307	0.361	Tidak Valid
5	0.538	0.361	Valid	25	0.578	0.361	Valid
6	0.521	0.361	Valid	26	0.770	0.361	Valid
7	0.473	0.361	Valid	27	0.634	0.361	Valid
8	0.325	0.361	Tidak Valid	28	0.348	0.361	Tidak Valid
9	0.356	0.361	Tidak Valid	29	0.607	0.361	Valid
10	0.425	0.361	Valid	30	0.400	0.361	Valid
11	0.335	0.361	Tidak Valid	31	0.795	0.361	Valid
12	0.417	0.361	Valid	32	0.454	0.361	Valid
13	0.730	0.361	Valid	33	0.638	0.361	Valid
14	0.502	0.361	Valid	34	0.296	0.361	Tidak Valid
15	0.717	0.361	Valid	35	0.478	0.361	Valid
16	0.499	0.361	Valid	36	0.620	0.361	Valid
17	0.461	0.361	Valid	37	0.704	0.361	Valid
18	0.374	0.361	Valid	38	0.403	0.361	Valid
19	0.574	0.361	Valid	39	0.454	0.361	Valid
20	0.396	0.361	Valid				

Variabel Budaya Kerja

No. Angket	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan	No. Angket	Koefisien Korelasi	r. Tabel	Keterangan
1	0.462	0.361	Valid	21	0.528	0.361	Valid
2	0.514	0.361	Valid	22	0.238	0.361	Tidak Valid
3	0.490	0.361	Valid	23	0.468	0.361	Valid
4	0.500	0.361	Valid	24	0.641	0.361	Valid
5	0.624	0.361	Valid	25	0.450	0.361	Valid
6	0.598	0.361	Valid	26	0.232	0.361	Tidak Valid
7	0.637	0.361	Valid	27	0.486	0.361	Valid
8	0.204	0.361	Tidak Valid	28	0.557	0.361	Valid
9	0.435	0.361	Valid	29	0.578	0.361	Valid
10	0.584	0.361	Valid	30	0.600	0.361	Valid
11	0.493	0.361	Valid	31	0.797	0.361	Valid
12	0.687	0.361	Valid	32	0.410	0.361	Valid
13	0.561	0.361	Valid	33	0.431	0.361	Valid
14	0.695	0.361	Valid	34	0.705	0.361	Valid
15	0.554	0.361	Valid	35	0.736	0.361	Valid
16	0.671	0.361	Valid	36	0.490	0.361	Valid
17	0.515	0.361	Valid	37	0.279	0.361	Tidak Valid
18	0.541	0.361	Valid	38	0.629	0.361	Valid
19	0.439	0.361	Valid	39	0.290	0.361	Tidak Valid
20	0.562	0.361	Valid				

Lampiran 4 : Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	40

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

Reliabilitas Variabel Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunkasi (TIK) Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	39

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

Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	39

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

Lampiran 6 : Tabulasi Data Variabel Kemampuan TIK Guru

Respon den	Nomor Item Pernyataan																														JML.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	33	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	155	
2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	153	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
4	4	4	4	1	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	120	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	153	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159	
8	5	5	5	5	1	5	1	3	3	5	5	5	3	5	1	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	129	
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	157	
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	155	
12	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	2	135
13	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	1	5	5	1	4	2	4	2	5	5	3	1	4	4	4	2	2	4	4	5	122	
14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	154	
15	5	5	5	1	5	1	1	3	3	5	5	5	3	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	129	
16	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	3	1	1	5	5	1	4	2	4	2	5	5	3	1	4	4	4	2	2	4	4	5	119		
17	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	154	
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164	
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
20	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
21	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	154	
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	159	
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	153
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	160	
27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	160	
28	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	155	
29	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	120
30	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	152

Lampiran 7 : Tabulasi Data Variabel Budaya Kerja

Respon den	Nomor Item Pernyataan																														JML.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	33	
1	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	139	
2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	141	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	2	3	2	4	4	3	5	4	4	116	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	163	
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	157	
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
9	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	140	
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	157	
11	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	140	
12	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	148	
13	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	138	
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	157
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
16	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	138
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	157
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	163	
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	163
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	163
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	157
22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	160	
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	163
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	163
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159
26	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	142
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	142
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	160
29	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	144
30	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	5	150

Lampiran 8 : Hasil Analisis Deskriptif Y, X₁ dan X₂

Statistics

		Kinerja Guru	Kemampuan TIK Guru	Budaya Kerja
N	Valid	65	65	65
	Missing	0	0	0
Mean		149.43	147.83	151.85
Std. Error of Mean		1.234	1.722	1.539
Median		151.00	154.00	157.00
Mode		154	154 ^a	163
Std. Deviation		9.945	13.880	12.409
Variance		98.905	192.643	153.976
Range		44	46	51
Minimum		121	119	114
Maximum		165	165	165
Sum		9713	9609	9870

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 9 : Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₁

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.28948842
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.068
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₂

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.20317739
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.107
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 10 : Hasil Uji Linieritas Persamaan Regresi

ANOVA (Y atas X₁)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kemampuan TIK Guru	Between Groups (Combined)	4354.605	29	150.159	2.661	.003
	Linearity	1932.139	1	1932.139	34.235	.000
	Deviation from Linearity	2422.466	28	86.517	1.533	.115
	Within Groups	1975.333	35	56.438		
Total		6329.938	64			

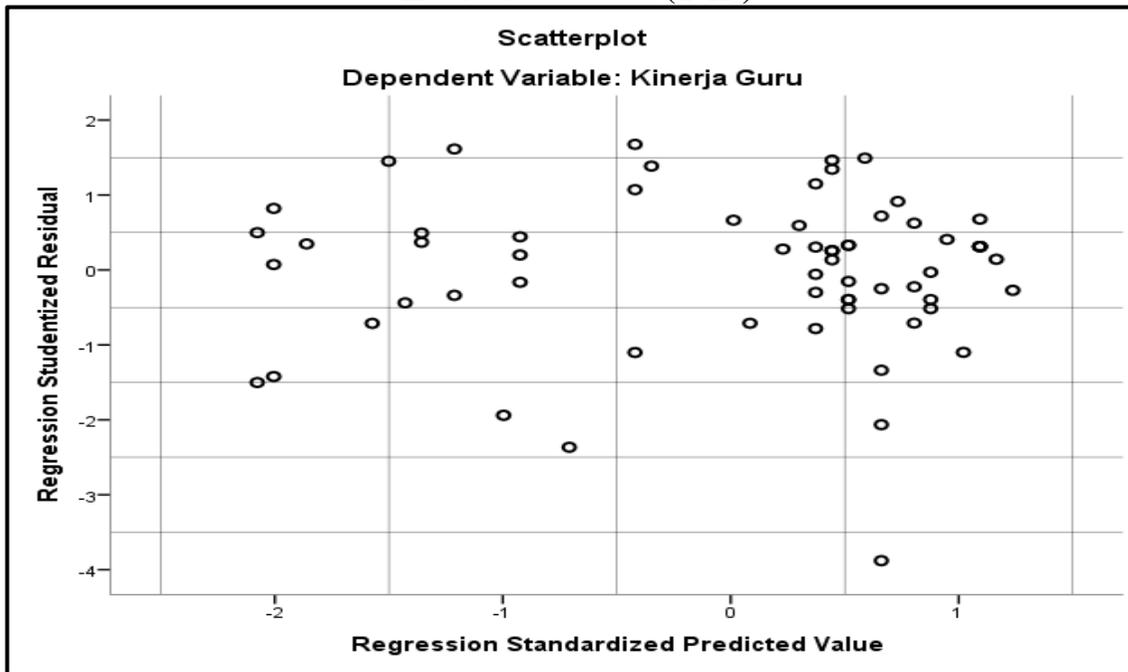
ANOVA (Y atas X₂)

ANOVA Table

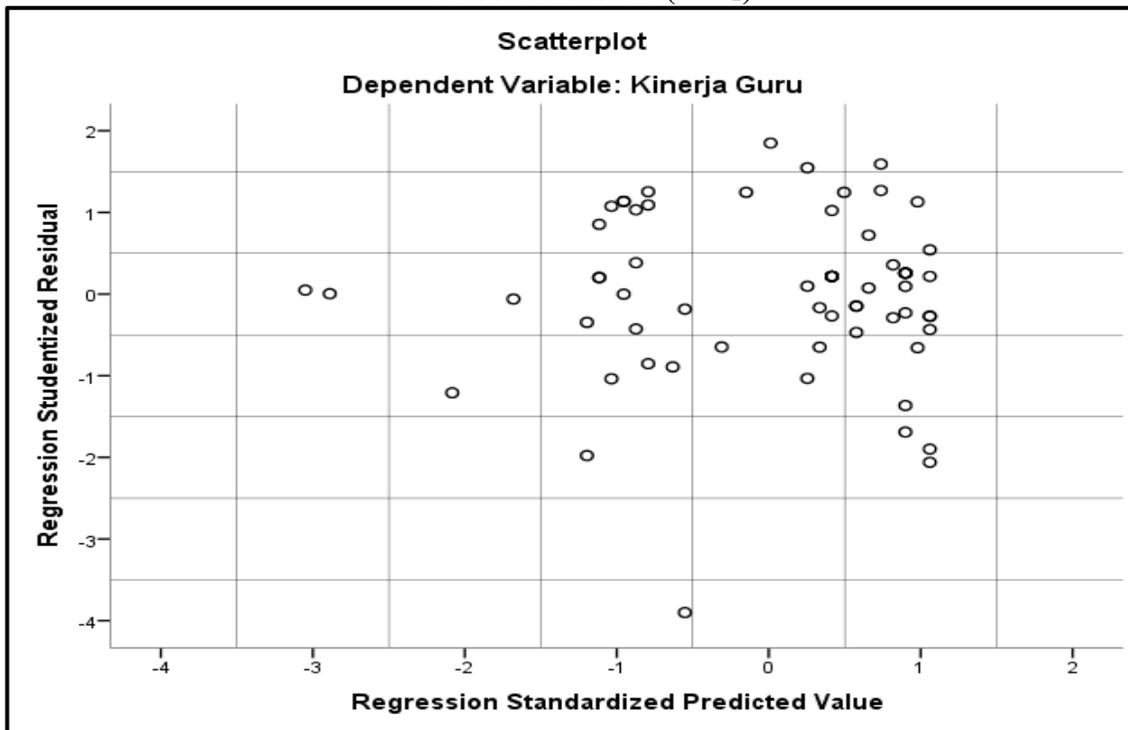
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Kerja	Between Groups (Combined)	5097.010	25	203.880	6.449	.000
	Linearity	3867.256	1	3867.256	122.329	.000
	Deviation from Linearity	1229.754	24	51.240	1.621	.088
	Within Groups	1232.929	39	31.614		
Total		6329.938	64			

Lampiran 11 : Hasil Uji Asumsi Homogenitas (*Heteroskedastisitas*)

Heteroskedastisitas (Y-X₁)



Heteroskedastisitas (Y-X₂)



Lampiran 12 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.765	10.018		4.369	.000
Kemampuan TIK Guru	.162	.062	.226	2.623	.011
Budaya Kerja	.538	.069	.672	7.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.294	8.355

a. Predictors: (Constant), Kemampuan TIK Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	90.909	11.172		8.137	.000
Kemampuan TIK Guru	.396	.075	.552	5.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.765	10.018		4.369	.000
Kemampuan TIK Guru	.162	.062	.226	2.623	.011
Budaya Kerja	.538	.069	.672	7.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.605	6.252

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.307	9.595		5.660	.000
Budaya Kerja	.626	.063	.782	9.946	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 13 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.765	10.018		4.369	.000
Kemampuan TIK Guru	.162	.062	.226	2.623	.011
Budaya Kerja	.538	.069	.672	7.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4113.245	2	2056.622	57.523	.000^b
	Residual	2216.694	62	35.753		
	Total	6329.938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kemampuan TIK Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.639	5.979

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kemampuan TIK Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 14 : Kartu Bimbingan Tesis



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-7690901, 75916961 Ext.104 Fax. 021-75904826, www.ptiq.ac.id, email: pascasarjana@ptiq.ac.id
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

KARTU KONTROL BIMBINGAN TESIS/DISERTASI

Nama : Andi Subandi
 NIM : 192520009
 Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Tesis/Disertasi : Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Guru Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru
 Tempat Penelitian : Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangsel

Konsultasi Yang ke-	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	11/11/2020	Perbaikan ejaan kata/typo	<i>[Signature]</i>
	—	Sumber referensi harus jelas	<i>[Signature]</i>
	—	Dembahasan harus ada sintesa	<i>[Signature]</i>
	—	Perbaikan kisi-kisi instrumen	<i>[Signature]</i>
2	17/11/2020	Perbaikan tata letak penulisan	<i>[Signature]</i>
	—	Batasan dan rumusan dipisah	<i>[Signature]</i>
	—	Tujuan penelitian spesifik	<i>[Signature]</i>
	—	Kutipan Al-Quran harus sesuai pedoman penulisan	<i>[Signature]</i>
3	22/2/2021	Klarifikasi apakah sbh prog. II	<i>[Signature]</i>
4	22/2/2021	Perbaikan kutipan ayat Al-Quran yg blm sesuai	<i>[Signature]</i>

Jakarta, 29 Maret 2021

Pembimbing I,
[Signature]
Dr. H. Iskandar, MA.

Pembimbing II,
[Signature]
Dr. Akhmad Shanhaji, M.Pd.I

Mengetahui,
 Ketua Program Studi

[Signature]
Dr. Akhmad Shanhaji, M.Pd.I

Lampiran 15 : Hasil Cek Plagiarisme

PENGARUH KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK) GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang.. Selatan)

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1%
2	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%
5	es.scribd.com Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
8	id.123dok.com Internet Source	1%
9	digilib.uin-suka.ac.id	

Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup

Nama : Andi Subandi
TTL. : Pandeglang, 03 September 1992
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. Kayumanis, Pondok Cabe Udik, Kec. Pamulang,
Kota Tangerang Selatan, Banten
Email : andiisubandi@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2005 : Lulus SDN Cikumbueun 3 Mandalawangi Banten
2008 : Lulus Mts Darul Muslim Citeureup Bogor
2011 : Lulus SMK Widya Dharma 1 Citeureup Bogor
2018 : Lulus S1 Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan
Komputer IKMI Cirebon

Riwayat Pekerjaan

2017 - 2020 : TPA Annahl The Icon BSD City
2018 - Sekarang : Yayasan An-Nahl Islamic Center
2019 - Sekarang : PKBM An-Nahl BSD City
2019 - 2019 : PT. Info Data Indonesia
2020 - Sekarang : Bumi Global Karbon Foundation

Riwayat Organisasi

2016 – 2019 : Indonesia Murojaah