

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dan produktivitas kerja menjadi kajian yang sangat menarik pada setiap organisasi baik profit maupun non profit, dalam bidang pendidikan Kunci keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh Guru, menurut Barnawi dan Arifin dalam Sari “Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya”. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional seorang Guru. <sup>1</sup> Kinerja Guru merupakan komponen penting bagi pendidikan yang sukses Kompetensi guru dalam proses pendidikan merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya secara ideal.<sup>2</sup> Kinerja Guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan.<sup>3</sup> Kesuksesan usaha pencapaian visi lembaga Pendidikan dipengaruhi kinerja Guru.

Tindakan seseorang atau suatu organisasi dengan orientasi prestasi adalah kinerja. Kegiatan Guru saat kegiatan pembelajaran adalah wujud tindakannya,

---

<sup>1</sup> Sari, “Pengaruh Kepemimpinan...”, 927.

<sup>2</sup> Masrum Masrum, “Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn) di Sekolah Menengah Pertama (SMP),” *Jurnal Citizenship Virtues* 2, no. 1 (March 1, 2022): 231–32, <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i1.1017>.

<sup>3</sup> Sari, “Pengaruh Kepemimpinan...”, 927.

yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar. Jika tujuan yang ditetapkan sudah terwujud disebut kinerja Guru sudah memuaskan dan predikatnya sudah baik.<sup>4</sup> Kinerja Guru adalah hal yang penting berkaitan keberhasilan suatu Pendidikan. Kinerja Guru adalah keberhasilannya melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal). Kinerja Guru adalah kunci utama Pendidikan. Baiknya kinerja Guru menjelaskan semua aspek pendidikan dilaksanakan dengan baik dan benar dan penuh tanggung jawab, sehingga dampaknya adalah perubahan sikap, perilaku, cara berpikir dan berbicara siswa, semua hal tersebut adalah esensi dari pendidikan bermutu.<sup>5</sup> Meningkatkan mutu pendidikan erat kaitannya dengan membangun Sumber Daya Manusia (SDM). Sementara mutu SDM di madrasah sangat ditentukan oleh kepala madrasah.<sup>2</sup> Meski kepala madrasah bukanlah satu-satunya instrumen dalam dunia pendidikan, tetapi kepala madrasah yang memegang peranan penting serta sebagai ujung tombak sukses dan gagalnya dalam dunia pendidikan.<sup>6</sup>

Keberhasilan suatu institusi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja dan sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia lebih

---

<sup>4</sup> Anisa, "Pembinaan Terhadap Semangat Guru," n.d., 64.

<sup>5</sup> Ariyanto Ariyanto, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang" (Tesis, Magelang, Pacasarjana Universitas Muhammadiyah Magelang, 2021), 3.

<sup>6</sup> Munardji Munardji, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Peningkatan Mutu Lembaga," *Ta'allum* 2, no. 2 (2014).

penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Hasibuan dalam Rahmah menjelaskan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif anggota meski peralatan canggih yang dimiliki organisasi begitu canggihnya.<sup>7</sup> Cara untuk mengoptimalkan kualitas pembelajaran adalah dengan cara memperbaiki proses pembelajaran yang banyak dipengaruhi oleh Guru menjadi pembelajaran yang aktif dan menyenangkan bagi seluruh peserta didik.<sup>8</sup> Sumber Daya manusia adalah faktor yang penting bagi keberhasilan suatu pendidikan.

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. Guru diharuskan memiliki kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya, baik itu kemampuan selaku Guru, pembimbing ataupun selaku pengajar..<sup>9</sup> Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai,

---

<sup>7</sup> Rahmah Putri Lubis, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik SMA Negeri 15 Medan' (Tesis, Medan, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), 3.

<sup>8</sup> Jusniati Jusniati, 'Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (Laptop) serta Pengembangan Alat Peraga terhadap Kinerja Pendidik di RA Kecamatan Sinjai Timur' (Tesis, 2021, Program Pascasarjana IAIN Sinjai, Sinjai), 4–5.

<sup>9</sup> Andi Subandi, 'Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Pendidik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan)' (Tesis, Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, 2021), 2, <https://jurnal.pmp.or.id/index.php/statement/article/view/239>.

dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru umumnya merujuk pada Guru profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja Guru adalah keberhasilannya melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal).<sup>10</sup>

Kinerja Guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama yaitu Pemanfaatan Teknologi Informasi. Era digitalisasi yang menjadikan semua bidang memerlukan teknologi dalam mempermudah pekerjaan, salah satunya bidang pendidikan. Guru juga harus memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja untuk mempermudah pekerjaannya dan mengikuti perkembangan. Oleh karena itu, kemampuan Guru dalam memanfaatkan Teknologi Informasi sangat penting menyangkut dengan kinerja dan profesionalitasnya. Usaha dalam menciptakan Guru yang profesional maka pemerintah telah membuat aturan persyaratan. Dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan dosen mengemukakan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat Guru, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki yaitu memanfaatkan Teknologi informasi dan komunikasi dalam

---

<sup>10</sup> Ariyanto Ariyanto, 'Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Pendidik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang' (Tesis, Magelang, Pacasarjana Universitas Muhammadiyah Magelang, 2021), 2–3.

pembelajaran dan untuk pengembangan diri agar menjadi Guru yang profesional.<sup>11</sup>

Teknologi pembelajaran dimana aplikasinya berupa pemanfaatan proses dan produk teknologi informasi dan komunikasi (Information and communication technology/ITC) untuk memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran, memiliki banyak manfaat atau keuntungan. Dengan memperhatikan keunggulan berbagai bentuk teknologi pembelajaran, dapat disusun strategi pemanfaatan yang tepat dan optimal untuk meningkatkan kualitas serta efektivitas dan efisiensi pembelajaran.<sup>12</sup> Salah satu fungsi pemanfaatan ITC dalam pembelajaran adalah mengoptimalkan peningkatan mutu pembelajaran.

Kemampuan Guru dalam memanfaatkan Teknologi Informasi sangat diperlukan di Era digitalisasi ini. Berdasarkan observasi di Mts Negeri Se-Kota Kediri telah memanfaatkan Teknologi dalam proses pembelajaran, diantaranya dengan memanfaatkan *e-learning*, *powerpoint*, *audio visual* untuk pembelajaran, serta *Raport Digital Masrasah* (RDM) dalam pelaporan hasil belajar Peserta Didik. Selain itu, sekolah juga memanfaatkan Sosial media untuk berkomunikasi antar tenaga pendidik, Guru, serta berkomunikasi dengan

---

<sup>11</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, *UU Pasal 8 No. 14 Tahun 2015*, (Jakarta : Kemendikbud RI, 2015)

<sup>12</sup> Fara Nabilah, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Honorer pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Makassar" (Skripsi, Makassar, Univesitas Muhammadiyah Makassar, 2022), 14.

Siswa dan masyarakat. Sosial media yang digunakan diantaranya *Whatsapp*, *Instagram*, *Twitter*, *Youtube*, serta *website*.<sup>13</sup>

Kompetensi Teknologi Informasi Guru masih cukup rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya riset dari Plt.Data PUSDATEKOM yang menunjukkan bahwa dari 28 ribu Guru hanya 46% yang lolos dalam level 1. Sementara untuk level 2 hanya 14 % yang lolos. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi Teknologi Informasi Guru di Indonesia masih rendah karena belum mencapai 50% dari total seluruh Guru. Selain itu, pada survei Bett Asia Leadership Summit 2015 sebanyak 53% seorang Guru masih menganggap kekurangan dalam melakukan interaksi dengan teknologi. Oleh karena itu, penting sekali adanya perbaikan dalam pemenuhan kebutuhan seorang Guru baik dalam hal SDM yang dimiliki maupun infrastruktur khususnya dalam perlengkapan teknologi sebagai media untuk memberdayakan teknologi ke dalam pembelajaran yang lebih optimal.<sup>14</sup> Kompetensi penguasaan teknologi informasi yang rendah perlunya adanya peningkatan agar tercipta pembelajaran yang optimal.

Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) secara *online* yang bertujuan untuk memetakan kompetensi Guru sebagai dasar kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (*continuing professional development*) dan sebagai bagian dari proses penilaian kinerja Guru untuk mendapatkan gambaran yang utuh terhadap pelaksanaan semua standar kompetensi tampak masih

---

<sup>13</sup> Observasi di MTs Negeri Se-Kota Kediri, Kota Kediri, Agustus 2023

<sup>14</sup> Regita Andriani, Ditha Aulia Andriany, and Sifa Kiamul Lailia, "Meningkatkan Kualitas Guru Dalam Menguasai TIK Melalui Program Microsoft Partner in Learning (PiL) Dan Aplikasi Moodle," *Current Research in Education: Conference Series Journal* 1, no. 1 (2021): 27.

memprihatinkan. Sebagian Guru tampaknya belum terbiasa menggunakan komputer, di samping persepsi atau pemahaman dan sikap positif Guru terhadap Teknologi Informasi yang relative belum memadai dan merata..<sup>15</sup> Kompetensi Guru dalam bidang pemahaman teknologi informasi perlu untuk ditingkatkan secara berkesinambungan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja Guru adalah motivasi kerja. Motivasi sesungguhnya sebagai kekuatan dari alam atau luar diri manusia yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Tingginya motivasi kerja pada diri tugas Guru bisa mengarahkan Guru itu guna bekerja optimal. <sup>16</sup> Motivasi ini bisa berasal dari diri sendiri (motivasi internal) ataupun dari luar diri (motivasi eksternal).

Motivasi kerja bukan sekadar berlandaskan ke nilai yang didapat sebab kebutuhan dasar pada diri individu bisa terpenuhi, maka ia memerlukan segala sesuatu yang memuaskan jiwa, misalnya kepuasan kerja, penghargaan, suasana kerja, dan segala sesuatu yang memuaskan hasrat guna berkembang, yakni peluang bekerja maupun bisa mengembangkan diri. Dengan begitu, seseorang yang bekerja atau melakukan segala tindakan berdasar nilai, yakni berkeinginan untuk mendapat hidup lebih bermakna dan bisa memberikan ke pihak yang ia cintai. Pernyataan tersebut bisa diperjelas bila pada diri manusia ada kekuatan yang mampu menggerakkan, mengarahkan perilaku, kekuatan guna memperoleh

---

<sup>15</sup> Sri Lestari, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan TIK oleh Guru," *Kwangsan* 3, no. 2 (2015): 122.

<sup>16</sup> Melania Erni, John EHJ FoEh, and Edwar Efendi Silalahi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)," *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem informasi* 4, no. 1 (2022): 12–13.

tujuan, maupun mencukupi kebutuhan.<sup>17</sup> Motivasi dapat mempengaruhi tingkah laku manusia, salah satunya tindakan dalam bekerja, dalam hal ini adalah kinerja Guru yang dipengaruhi juga oleh motivasinya dalam bekerja. Realitas di lapangan, masih ada beberapa tenaga didik yang kurang tinggi motivasinya dalam melaksanakan tugasnya akibat bermacam hal, seperti diakibatkan tanpa adanya penghargaan maupun sanksi serius yang diberikan kepada Guru.

Faktor lain yang juga penting dalam rangka meningkatkan kinerja yaitu Budaya Kerja. Budaya kerja adalah adanya kesadaran terhadap nilai-nilai dasar yang dijadikan sebagai keyakinan, landasan, sifat, kebiasaan, kekuatan serta motivasi dalam bekerja, atau. 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. 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.<sup>18</sup> Budaya kerja yang ada di suatu lembaga pendidikan jika dilaksanakan dengan optimal bermanfaat bagi peningkatan kinerja Guru. Hal ini menjadikan

---

<sup>17</sup> Ibid., 12–13.

<sup>18</sup> Subandi, “Pengaruh Kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru (di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan).”

pentingnya penerapan budaya yang positif di suatu organisasi khususnya lembaga pendidikan.

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para anggotanya. Semakin tinggi tingkat penerimaan para anggota terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut.<sup>19</sup> Budaya organisasi bermanfaat juga bagi anggota organisasi untuk mengatasi masalah yang dihadapi dengan dalih penyelesaian masalah yg berhasil diterapkan sebelumnya oleh Orgnasiasi tersebut. Pengaruh budaya tersebut terhadap anggota organisasi atau Guru tergantung tingkat komitmen anggotanya.

Permasalahan-permasalahan mengenai kinerja Guru yang ada saat ini dapat terjadi pada semua daerah di Indonesia termasuk salah satunya adalah di Kota Kediri. Berdasarkan hasil survei lapangan yang penulis peroleh, Kinerja Guru MTs Negeri yang ada di Kota Kediri masih ditemukan Guru yang belum menjalankan tugas dengan maksimal, seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik. Guru mengalami kecenderungan semangat mengajar dan bekerja yang menurun, serta masih ada Guru yang belum disiplin, Kedisiplinan Guru sangat menentukan keberhasilan peserta

---

<sup>19</sup> Yoyon Kasnadi, Caska Caska, and Azhar Azhar, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 6, no. 2 (2018).

didik terutama dalam proses belajar mengajar yang sangat berpengaruh pada terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja Guru adalah belum optimalnya kompetensi Guru dan dorongan dalam bekerja. Adapun kinerja Guru yang optimal, dapat menyiapkan segala kondisi di dalam diri untuk membentuk suasana yang efektif dalam pekerjaannya dan bisa timbul dari diri pribadi maupun dari luar diri pribadi. Jadi, kinerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari seorang Guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.<sup>20</sup> Untuk itu, diperlukan suatu suasana yang kondusif dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja Guru dalam melakukan pekerjaannya di Madrasah.

## **B. Perumusan Masalah**

### **A. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

#### **a. Identifikasi Masalah**

Kinerja Guru dapat diidentifikasi oleh beberapa variabel diantaranya :

- 1) Kompetensi dan keahlian pada diri individu selama melakukan tugas/tanggung jawabnya
- 2) Pengetahuan terkait pekerjaan memicu individu mudah menghasilkan pekerjaan secara optimal
- 3) Rencana kerja yang jelas akan mempermudah pegawai untuk memperoleh tujuan

---

<sup>20</sup> Ariyanto, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang," 3.

- 4) Kepribadian sebagai karakteristik pegawai yang berbeda-beda
- 5) Motivasi kerja merupakan rangsangan pada diri individu untuk bekerja atau melaksanakan aktivitas/kerja
- 6) Budaya organisasi ialah kebiasaan maupun norma yang ada di sebuah perusahaan/organisasi
- 7) Kepemimpinan ialah perilaku pimpinan terkait pengaturan, pengelolaan, dan memberi perintah bagi para pegawai agar menjalankan tanggung jawab.<sup>21</sup>
- 8) Gaya kepemimpinan sebagai sikap atau gaya pimpinan selama menghadapi atau memberi perintah bagi pegawainya
- 9) Kepuasan kerja sebagai perasaan senang, gembira, maupun rasa suka sebelum atau setelah bekerja.<sup>22</sup>
- 10) Lingkungan kerja sebagai situasi atau suasana kerja di tempat kerja
- 11) Loyalitas sebagai kesetiaan seseorang untuk bekerja maupun membeli perusahaan
- 12) Komitmen ialah ketaatan pegawai dalam melaksanakan kebijakan dan aturan perusahaan dalam bekerja
- 13) Disiplin kerja sebagai upaya pegawai agar bisa melaksanakan kegiatan kerja secara serius.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Erni, FoEh, and Silalahi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)," 128.

<sup>22</sup> Erni, "Pengaruh Motivasi...", 18.

<sup>23</sup> *Ibid.*, 18-19.

## **b. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, ada batasan masalah. Tesis ini hanya membahas 4 variabel diantaranya :

### 1) Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru.

Pemanfaatan teknologi sangat penting karena di era teknologi Guru sangat memerlukan teknologi dalam bekerja, pemanfaatan teknologi dalam tesis ini dibatasi pada pemanfaatan teknologi untuk kinerja Guru, pemanfaatan teknologi di Madrasah bidang hubungan masyarakat, fasilitas teknologi pembelajaran di MTsN 1 Kota Kediri, teknologi informasi sebagai sumber belajar, teknologi informasi sebagai media pembelajaran, serta teknologi informasi sebagai evaluasi pembelajaran dan laporan hasil pembelajaran.

### 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Motivasi kerja sangat penting juga, karena Guru harus termotivasi saat bekerja agar kinerjanya bagus. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### 3) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Budaya kerja sangat penting, karena dengan adanya budaya kerja yang baik diharapkan kinerja Guru semakin baik juga. Dalam tesis ini

budaya kerja hanya dibatasi pada 5 Budaya kerja kementerian Agama yaitu Integritas, Profesional, Inovatif, Tanggung Jawab, dan Keteladanan.

4) Kinerja Guru dalam penelitian ini hanya dibatasi pada tugas Guru yaitu Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam Tesis ini adalah sebagai berikut:

- a. Seberapa baik kondisi Pemanfaatan Teknologi Informasi, motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri ?
- b. Apakah ada pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri ?
- c. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri ?
- d. Apakah ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri ?
- e. Apakah ada pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri ?
- f. Bagaimana Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri ?
- g. Bagaimana penguatan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri ?
- h. Bagaimana Budaya Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri ?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru (*Studi Sequential Explanatory Mixed Method* di MTs Negeri Se-Kota Kediri) ” adalah sebagai berikut.

1. Untuk menjelaskan seberapa baik kondisi Pemanfaatan Teknologi Informasi, motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri .
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.
4. Untuk menguji pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.
6. Untuk mengetahui Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.
7. Untuk menjelaskan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.
8. Untuk mengetahui Budaya Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis kerja atau Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), yaitu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel X dan Y (Independent dan Dependent Variabel). Sedangkan, Hipotesis Nol atau Hipotesis Nihil ( $H_0$ ), yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara variabel X dan Y (Independent dan Dependent Variable). Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :<sup>24</sup>

$H_a$  : Terdapat pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi secara signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.

$H_a$  : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.

$H_a$  : Terdapat pengaruh Budaya Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.

$H_a$  : Terdapat pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, diantaranya :

---

<sup>24</sup> Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 23.

## **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk referensi dan data penelitian.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru kepada Kepala Madrasah, Guru dan masyarakat pada umumnya terkait Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan kinerja Guru.

## **2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Kediri, dapat menjadi bahan pertimbangan peningkatan kinerja Guru di MTs Negeri Se-Kota Kediri.
- b. Bagi Pengawas Madrasah Kota Kediri, agar menjadi bahan pertimbangan penilaian kinerja Guru di MTs Negeri Se-Kota Kediri.
- c. Bagi Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri, dapat meningkatkan kemampuannya dalam memanfaatkan Teknologi Informasi dalam pendidikan, meningkatkan motivasi kerja, menerapkan Budaya Kerja, serta meningkatkan kinerja.
- d. Bagi Kepala MTs Negeri Se-Kota Kediri, dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja Guru.

## **F. Penegasan Istilah**

### **1. Definisi Konseptual**

Definisi Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pemanfaatan teknologi Informasi berhubungan dengan perilaku dalam menggunakan teknologi tersebut untuk melaksanakan tugasnya.<sup>25</sup> Perilaku pengguna teknologi dalam melaksanakan tugasnya ialah pemanfaatan teknologi informasi.
- b. Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi tenaga kerja untuk dapat melakukan pekerjaan yang dapat meliputi keinginan berprestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.<sup>26</sup> Manusia mempunyai dorongan pada dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan.
- c. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan atau organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan.<sup>27</sup> Nilai-nilai yang berkembang dalalam suatu organisasi atau Lembaga yang bisa mengarahkan perilaku kerja anggotanya disebut budaya kerja.
- d. Kinerja Guru adalah tingkat keberhasilan Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Maka dalam hal ini Guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kinerja seorang Guru

---

<sup>25</sup> Diana Rahmawati, "Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi," *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 5, no. 1 (February 29, 2012): 12, <https://doi.org/10.21831/jep.v5i1.606>.

<sup>26</sup> Ariyanto, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang," 23.

<sup>27</sup> Jainuddin Jainuddin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif SMK Negeri 3 Kota Bima," *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2021).

merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>28</sup> Kesuksesan Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan kemampuan untuk mencapai tujuan disebut kinerja Guru.

### **G. Definisi Operasional**

Secara operasional Pemanfaatan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru adalah penelitian yang membahas hubungan statistik pemanfaatan teknologi informasi, motivasi kerja, dan budaya kerja serta kinerja Guru. Pemanfaatan teknologi informasi yang dimaksud disini adalah teknologi yang digunakan Guru dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di MTs Negeri Se-Kota Kediri. Dalam hal ini indikator yang dibahas adalah pemanfaatan teknologi untuk kinerja Guru, pemanfaatan teknologi di Madrasah bidang hubungan masyarakat, fasilitas teknologi pembelajaran di MTsN 1 Kota Kediri, teknologi informasi sebagai sumber belajar, teknologi informasi sebagai media pembelajaran, serta teknologi informasi sebagai evaluasi pembelajaran dan laporan hasil pembelajaran.

Selanjutnya, motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang ada pada Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri untuk melaksanakan

---

<sup>28</sup> M Deni Siregar, "Kinerja Guru dalam Mengelola Proses Pembelajaran dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa," *Jurnal Educatio* 10, no. 2 (2015): 233.

pekerjaannya, indikatornya yaitu Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Budaya kerja dalam penelitian ini bermakna nilai-nilai yang berkembang di MTs Negeri Se-Kota Kediri yang mempengaruhi Guru dalam melaksanakan pekerjaannya di Madrasah. Indikatornya adalah 5 Budaya Kerja Kementerian Agama, yaitu Integritas, Profesional, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan.

Kinerja Guru dalam tesis ini adalah Keberhasilan Guru MTs Negeri Se-Kota Kediri dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, serta Evaluasi Pembelajaran