

## **The Influence Of Work Motivation, Work Commitment, And Ict Competence On Teacher Performancet At Junior High School Number 1 Banjar.**

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Tik Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Banjar**

**Ni Nyoman Juli Nuryani<sup>1</sup>, Ida Ayu Komang Winda Yanthi Kusuma Dewi<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja<sup>1,2</sup>

[komangjulinuryani060776@gmail.com](mailto:komangjulinuryani060776@gmail.com)<sup>2</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of work motivation, work commitment, and ICT competence on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Banjar. The method used to collect data in this study was through the use of primary data collected directly from respondents using a questionnaire. The research approach used in this study is a quantitative approach. The population and sample size for this study consisted of 52 respondents, namely all teachers at SMP Negeri 1 Banjar. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis through the use of SPSS version 25.0 for Windows. The results of this study provide evidence that: (1) work motivation has a positive and significant influence on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Banjar, (2) work commitment has a positive and significant influence on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Banjar, (3) ICT competence has a positive and significant influence on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Banjar.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Commitment, ICT Competence.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan menentukan pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja dan kompetensi TIK terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Banjar. Metode dalam mengumpulkan data pada kajian studi ini dilaksanakan melalui penggunaan metode data primer yang dikumpulkan langsung melalui responden menggunakan kuesioner. Jenis pendekatan penelitian yang dipergunakan pada kajian studi ini yakni pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel pada studi ini mengambil 52 responden yaitu seluruh guru SMP Negeri 1 Banjar. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda melalui penggunaan SPSS versi 25.0 *for windows*. Hasil studi inipun memberi bukti bahwasanya: (1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Banjar, (2) komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Banjar. (3) kompetensi TIK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Banjar.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Kompetensi TIK.

### **1. Pendahuluan**

Pendidikan diartikan suatu hal yang sangat penting untuk masa depan bangsa, mencakup itu dengan makro dan mikro, karena hanya melalui pendidikan yang tepat dan berkualitas, bangsa dapat maju dan berkembang serta bersaing terhadap negara lain. Pendidikan dalam lembaga sekolah tentunya memerlukan tenaga pendidik yaitu guru dalam memenuhi standar pendidikan. Kinerja guru yang optimal tidak dapat dicapai secara spontan, karena bergantung pada berbagai faktor yang memengaruhi. Kriteria ini mencakup unsur internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja pendidik kontemporer. Menurut Paizal et al. (dalam Jaya, 2021), kinerja seseorang ditentukan oleh apakah seseorang telah memenuhi persyaratan yang diinginkan oleh organisasi atau belum, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temui di lokasi penelitian terkait kinerja guru dilihat dari nilai PKG pada kinerja guru. Nilai PKG ini diperoleh ketika kepala sekolah melakukan penilaian terhadap guru dalam SKP atau (Sasaran Kinerja Pegawai). Penilaian ini dilakukan

setiap satu semester yang kemudian setelah satu tahun akan dilakukan akumulasi terhadap penilaian tersebut dimana setiap semester tentunya ada perbaikan baik kinerja maupun refleksi tindak lanjut oleh guru. Menurut (Muslimin, 2020) Penilaian Kinerja Guru berupaya dapat membentuk guru yang berkualitas tinggi yang dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Faktor yang menentukan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya adalah dengan motivasi kerja yang kuat. Kurangnya motivasi kerja guru terutama dorongan dari atasan maupun rekan sejawat dalam menyelesaikan tugas disekolah sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja guru. Inipun diperhatikan melalui kenyataannya bahwa kepala sekolah belum menerapkan pemberian apresiasi berupa sertifikat bagi guru yang memiliki karir yang baik atau guru berprestasi. Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dalam diri seorang guru salah satunya motivasi kerja. Adanya Semangat untuk bekerja dengan baik dapat dihasilkan dari motivasi kerja. Jika guru tidak memiliki motivasi untuk bekerja dan untuk kepentingan sekolah, tujuan tidak akan tercapai. Berikut adalah tabel data peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan yang diikuti oleh guru yang ditugaskan langsung oleh kepala sekolah didalam peningkatan kinerja guru.

**Tabel 1. Jenis Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru SMP Negeri 1 Banjar Kecamatan Banjar Tahun 2020 Sampai Dengan Tahun 2024**

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Guru Yang Dikirim
1.	2020	Membuat Karya Tulis	3
2.	2021	Diklat Kompetensi Guru	10
3.	2021	Pelatihan Pengembangan Kurikulum	12
4.	2021	Workshop Profesionalisme Guru	2
5.	2022	Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Kreatif	6
6.	2022	Pelatihan Penulisan dan Pengembangan Budaya Literasi	4
7.	2023	Pelatihan Pembelajaran Berbasis TIK (PEMBATIK)	1
8.	2024	Pelatihan Profesional Development Program	2
Jumlah			41

Sumber : SMP Negeri 1 Banjar Kecamatan Banjar Tahun 2025

Dalam data tersebut dijelaskan bahwa dari tahun 2020 hingga 2024 terdapat beberapa guru yang dikirim oleh kepala sekolah didalam mengikuti pelatihan guna peningkatan kinerja guru dimana dalam data tabel 1.1 tersebut dijelaskan bahwa pada tahun 2020 terdapat 3 orang guru dikirim untuk mengikuti pelatihan membuat karya tulis, pada tahun 2021 terdapat 10 orang guru dikirim untuk mengikuti pelatihan diklat kompetensi guru, pada tahun 2021 terdapat 2 orang guru dikirim untuk mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum, pada tahun 2021 terdapat 2 orang guru yang dikirim untuk mengikuti workshop profesionalisme guru, pada tahun 2022 terdapat 6 orang guru yang dikirim untuk mengikuti pelatihan pembuatan media pembelajaran kreatif, pada tahun 2022 terdapat 4 orang guru yang dikirim untuk mengikuti pelatihan penulisan dan pengembangan budaya literasi, pada tahun 2023 terdapat 1 orang guru yang dikirim untuk pelatihan pembelajaran berbasis TIK (PEMBATIK) dan yang terakhir tahun 2024 terdapat 2 orang guru yang dikirim untuk pelatihan professional devploment program. Sehingga total keseluruhan guru yang mengikuti pelatihan dalam peningkatan kompetensi guru sebanyak 41 orang. Dalam pelatihan peningkatan kompetensi guru, untuk meningkatkan kinerja guru terdapat salah satu pelatihan mengenai Pelatihan Pembelajaran Berbasis TIK (PEMBATIK). Dalam pelatihan tersebut guru yang dikirim akan memberikan pengimbasan pelatihan kepada rekan-rekan guru disekolah.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dalam diri seorang guru salah satunya motivasi kerja. Adanya Semangat untuk bekerja dengan baik dapat dihasilkan dari motivasi kerja. Jika guru tidak memiliki motivasi untuk bekerja dan untuk kepentingan sekolah, tujuan tidak akan tercapai. Dalam hal ini terlihat kurangnya komitmen kerja guru dalam meningkatkan kinerja terutama disaat supervisi. Guru dengan komitmen tinggi dan kesetiaan yang tinggi pada organisasi atau sekolah memungkinkan seorang guru merasa nyaman saat melakukan tugas mereka, yang membantu sekolah mencapai tujuan yang diinginkannya (Hidayah et al., 2022)

Selain komitmen kerja guru yang dilihat dalam pencapaian tugas atau pekerjaannya, kemampuan atau kompetensi guru dibidang teknologi informasi dan komunikasi juga belum maksimal terutama dalam penguasaan teknologi di era globalisasi ini. Kurangnya Pengalaman awal dengan Teknologi. Guru yang memulai karier mengajar sebelum era digital mungkin tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan keterampilan teknologi sejak awal. Jika dibandingkan dengan guru yang masih usia produktif sangat berbeda jauh. Kurangnya kompetensi pada guru dalam bidang TIK sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, di era digitalisasi ini guru dituntut untuk memahami teknologi dalam mempermudah guru menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dijumpai pada perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan yang terlalu sering sehingga dapat membuat guru kesulitan beradaptasi terutama pada kurikulum Merdeka ini.

**Tabel 2. Kegiatan Komunitas Belajar (KOMBEL) dalam Peningkatan Kompetensi TIK guru SMP Negeri 1 Banjar Kecamatan Banjar Tahun 2024**

No	Jenis Kegiatan	Uraian Kegiatan
1.	Integrasi Quizziz dalam Pembelajaran	Workshop pengenalan platform quizziz selaku salah satu alternatif media pembelajaran yang tidak membosankan. Seluruh peserta workshop menyimak teori mengenai media pembelajaran dan melaksanakan praktik penyusunan media pembelajaran dengan quizziz.
2.	Pembelajaran Menyenangkan dengan Wordwall	Pemaparan mengenai pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna dari narasumber, serta praktik pembuatan media pembelajaran berbasis game dengan menggunakan platform wordwall
3.	Pemanfaatan Canva untuk membuat Video Talking Head	Kegiatan praktik mengenai pemanfaatan fitur canva salah satunya adalah dalam membuat video Talking Head.
4.	Workshop Penyusunan Modul Ajar	Workshop penyusunan modul ajar diisi dengan kegiatan penyampaian teori bagaimana cara menyusun modul ajar, dan simulasi mengajar menggunakan modul ajar yang telah disusun.

Sumber: SMP Negeri 1 Banjar Kecamatan Banjar Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut, kegiatan yang dilakukan SMP Negeri 1 Banjar pada KOMBEL (Komunitas Belajar) sebagai salah satu aktivitas yang dilaksanakan dengan internal oleh SMP Negeri 1 Banjar dalam peningkatan kompetensi guru dalam bidang TIK. Pada kegiatan tersebut seluruh guru secara langsung terlibat dalam kegiatan tersebut. Pada kegiatan inipun guru mampu menghasilkan media pembelajaran berbasis quizziz, menghasilkan media pembelajaran wordball, menghasilkan video pembelajaran talking head berbasis canva serta guru menghasilkan modul ajar yang akan digunakan dalam proses pembelajaran. Kegiatan tersebut tentunya tidak lepas dari Teknologi, dimana guru bekerja dan mempraktikkannya langsung melalui teknologi untuk menghasilkan hasil kegiatan yang bermanfaat serta dapat meningkatkan kompetensi guru dalam bidang TIK.

Guru diharapkan mampu menghasilkan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, serta penuntasan administrasi dengan memanfaatkan aplikasi digital melalui teknologi. Setiap guru dan kepala sekolah harus menggunakan media belajar seperti Pengelolaan kinerja, **Multi-Factor Authentication** (MFA) diplatform ASN Digital dan platform lainnya dalam implementasi kurikulum Merdeka tersebut sehingga fokus guru untuk mengajar menjadi berkurang sebab adanya tuntutan tugas yang wajib dikerjakan bagi setiap guru melalui platform digital. Sehingga dapat di susun hipotesis pada kajian studi ini yaitu diantaranya :

## 2. Tinjauan Pustaka

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan selaku dorongan yang memotivasi individu agar dengan senang hati menjalankan tugas yang diharapkannya tanpa rasa terpaksa (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Menurut (Yusuff, 2023 :5 ) dalam bukunya motivasi kerja adalah rangsangan psikologis yang memengaruhi tindakan, intensitas upaya, dan keteguhan hati seseorang dalam menanggapi tantangan di tempat kerja mereka. Kekuatan dalaman ini mendorong seseorang untuk bertindak dan berprestasi sejalan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan untuknya.

Berdasarkan teori diatas maka motivasi kerja didefinisikan selaku sebuah dorongan atau rangsangan yang mempengaruhi tindakan seseorang untuk melaksanakan sesuatu hal secara penuh ketekunan, semangat dan tanpa rasa keterpaksaan untuk menghasilkan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan.

### 2. Komitmen Kerja

Menurut (Abdi, 2024 : 4) pada bukunya mendefinisikan Komitmen menandakan pengetahuan mendalam tentang dedikasi seseorang terhadap tanggung jawabnya. Oleh karena itu, komitmen merupakan elemen penting perusahaan dan meningkatkan efektivitasnya. Dengan adanya komitmen yang tinggi membuat guru lebih bertanggung jawab dan berusaha sebaik mungkin.

Sedangkan menurut (Mora et al., 2020) Komitmen kerja mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi tertentu, yang ditandai dengan aspirasi dan niat dalam mempertahankan keanggotaan dalam entitas tersebut. Merujuk kepada teori inilah, bisa diambil simpulannya yakni komitmen kerja merupakan tindakan seseorang dengan kesadaran tinggi dalam bertindak dan bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya serta memiliki tujuan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

### 3. Kompetensi TIK

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kompetensi meliputi perilaku mendasar yang memperlihatkan motivasi, atribut pribadi, dan pengetahuan atau keterampilan seseorang yang mencapai keberhasilan dalam upaya kerja mereka. Kompetensi guru juga dapat berupa kombinasi dari berbagai jenis kemampuan-kemampuan. Salah satu kompetensi guru yang perlu ditingkatkan adalah Kompetensi dibidang TIK.

Menurut (Pertiwi et al., 2022) TIK adalah singkatan yang sangat populer untuk Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), yang berarti teknologi yang dibuat untuk melakukan komunikasi dan mengolah informasi. Informasi diperlukan untuk berkomunikasi, dan komunikasi dapat dilakukan dengan cepat dengan data dan informasi yang tersedia. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dalam bidang TIK merupakan sebuah kemampuan yang guru miliki didalam menjalankan tugas, mengerjakan tugas, membuat media belajar dan mengolah informasi melalui teknologi.

### 4. Kinerja Guru

Menurut (Puspitasari et al., 2023) kinerja guru ialah keterampilan seorang guru dalam bertindak menyesuaikan terhadap tujuan yang sudah ditentukan, tujuan ini meliputi perencanaan program belajar mengajar, keberlangsungan kegiatan pembelajaran,

pembangunan dan pemeliharaan kelas yang ideal, pengendalian keadaan belajar yang ideal, dan penilaian hasil belajar.

Kinerja guru, sebagaimana dijelaskan oleh (Gani & M.Darwis Nur Tintri, 2022), mengacu pada tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan profesinya, bergantung pada keterampilan dan pengalamannya dalam memenuhi tanggung jawab yang terkait dengan jabatannya. Menurut (Hidayah et al., 2022), kinerja guru mencakup hasil, pencapaian, dan pelaksanaan tanggung jawab guru dalam perannya sebagai pendidik, pembimbing, dan pelatih, yang bertujuan untuk memfasilitasi hasil belajar yang optimal bagi siswa. Berdasarkan teori di atas bisa diambil simpulannya yakni kinerja guru ialah keberhasilan seorang guru yang diperoleh berdasarkan kemampuan dan keahliannya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas nya sebagai pendidik.

Sehingga dapat di susun hipotesis pada kajian studi ini yaitu diantaranya :

H1: Semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik kinerja guru pada SMP Negeri 1 Banjar Kecamatan Banjar.

H2: Semakin baik komitmen kerja maka semakin baik kinerja guru pada SMP Negeri 1 Banjar Kecamatan Banjar.

H3: Semakin baik kompetensi TIK guru maka semakin baik kinerja guru pada SMP Negeri 1 Banjar Kecamatan Banjar.

### 3. Metode Penelitian

Studi ini berlangsung di SMP Negeri 1 Banjar Kecamatan Banjar yang beralamatkan di Jl. Raja Ida Made Rai, Banjar, Kec. Banjar, Kabupaten Buleleng. Studi inipun menggunakan data kuantitatif dan kualitatif, melalui penggunaan sumber data primer dan sekunder. Data primer inipun dibagi atas observasi, wawancara, dan kuesioner. Kemudian data sekunder pada studi ini memanfaatkan dokumentasi kegiatan, artikel, jurnal dan literatur yang terkait. Banyaknya populasi dan sampel dalam studi ini sebanyak 52 responden yang mencakup seluruh guru dengan kategori guru PNS, PPPK dan Honorer.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Data penelitian yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, yaitu guru PNS, PPPK, dan Honorer di SMP Negeri 1 Banjar, telah berhasil dihimpun dengan lengkap. Seluruh data yang diperoleh kemudian ditabulasikan secara sistematis guna memudahkan proses analisis. Setelah dilakukan pengecekan kelengkapan dan konsistensi jawaban, data tersebut selanjutnya diolah menggunakan bantuan program statistik. Proses pengolahan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda yang didahului oleh uji asumsi klasik. Total kuesioner yang dikembalikan dan bisa dianalisis tercatat ada 52 kuesioner atau 100% dari total keseluruhan kuesioner yang kemudian dianalisis melalui penggunaan program SPSS Versi 25.0 for *windows*.

Kajian studi inipun memanfaatkan perangkat penelitian dan pengujian yang mengolah data kuantitatif melalui metode statistik. Hasil dari penyebaran kuesioner sebelumnya diujikan tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji validitas dengan Nilai  $r$  tabel pada 52 sampel yang digunakan sebesar 0,273. Dengan demikian dimaknai nilai signifikansi diseluruh item pertanyaan bernilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan semua nilai Pearsons's Correlations  $> r$  tabel (0,273). Karenanya bisa diambil simpulannya yakni masing-masing item pada sebuah kuesioner sudah mencukupi standar yang ditentukan dan bisa dinyatakan valid.
2. Menurut (Sugiyono, 2021) uji reliabilitas ialah alat yang berfungsi mengukur sebuah kuesioner sebagai indikator sebuah konstruk atau variable. Sebuah kuesioner diasumsikan reliabel apabila respon seseorang bagi pernyataan ialah konsisten atau stabil disetiap

waktunya dalam melaksanakan pengukuran melalui penggunaan nilai crombanch alpha > 0,60.

**Tabel 3. Output Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Nilai Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,876	0,60	Reliable
2	Komitmen Kerja (X2)	0,646	0,60	Reliable
3	Kompetensi TIK (X3)	0,780	0,60	Reliable
4	Kinerja Guru (Y)	0,837	0,60	Reliable

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Seluruh variabel yang dipergunakan pada kajian studi ini terbukti reliable sebab nilai Cronbach's Alpha disetiap variabelnya berada melebihi nilai ambang batas minimum 0,60. Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai Alpha 0,876, yang berarti memiliki reliabilitas tinggi, sehingga item pertanyaan dalam variabel ini konsisten dalam mengukur aspek motivasi kerja. Variabel Komitmen Kerja (X2) memperoleh nilai Alpha sebesar 0,646, yang masih tergolong reliabel meskipun berada pada batas bawah, namun tetap menunjukkan bahwa instrumen masih layak digunakan. Selanjutnya, variabel Kompetensi TIK (X3) memiliki nilai Alpha sebesar 0,780, yang mengindikasikan bahwasanya instrumen ini cukup andal didalam menilai kompetensi TIK responden. Terakhir, variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai Alpha senilai 0,837, yang termasuk dalam kategori reliabel tinggi. Dengan demikian, seluruh instrumen pada studi ini dapat dikatakan sudah mencukupi syarat reliabilitas dan layak dimanfaatkan untuk proses mengumpulkan data.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipergunakan sebagai prediksi terhadap variabel yang diteliti. Studi inipun mempergunakan uji asumsi klasik berikut: Penilaian Normalitas Data Uji normalitas menilai apakah variabel independen dan dependen pada model regresi menunjukkan pendistribusian normal (Sugiyono, 2021). Studi ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk menilai kenormalan. Jika output signifikansi uji melebihi 0,05, bisa didefinisikan data mempunyai pendistribusian normal. Namun, bila signifikansinya  $\leq 0,05$ , mengartikan data tidak terdeteksi mempunyai pendistribusian normal.

**Tabel 4. Output Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	52
Test Statistic	0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

#### Uji Multikolinearitas

Dalam menilai korelasi antar variabel bebas pada model regresi makan diujikan melalui pengujian multikolinearitas. Variabel independen pada sebuah model tidak boleh terkait satu sama lain. Hasil Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF) Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan VIF  $\geq 10$ . menunjukkan multikolinearitas.

**Tabel 5. Output Uji Multikolonearitas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X1)	0,954	1,049	Tidak terdeteksi multikolinieritas
Komitmen Kerja (X2)	0,954	1,049	Tidak terdeteksi multikolinieritas
Kompetensi TIK (X3)	1,000	1,000	Tidak terdeteksi multikolinieritas

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas didalam temuan ini memanfaatkan uji Spearman Rho, yaitu dengan melihat hubungan antara residual absolut dan masing-masing variabel independen. Pengujian inipun bermaksud menilai apakah ditemukan pola tertentu dalam penyebaran residual yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Bila hasil signifikansi (Sig.) > 0,05, demikian bisa diambil simpulannya yakni tidak terdeteksi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 6. Output Uji Heteroskedastisitas**

Model	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,972	Tidak terdeteksi gejala heteroskedastisitas
Komitmen Kerja (X2)	0,874	Tidak terdeteksi gejala heteroskedastisitas
Kompetensi TIK (X3)	0,692	Tidak terdeteksi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Output analisis regresi memaparkan interaksi garis regresi mempergunakan analisis konstanta dan beta. Output penilaian koefisien konstanta dan beta disajikan melalui Tabel 5.7

**Tabel 7. Output Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.753	2.773		-.993	.326
	Motivasi Kerja	.600	.080	.604	7.489	.000
	Komitmen Kerja	.693	.157	.356	4.420	.000
	Kompetensi TIK	.477	.112	.334	4.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Output SPSS 25.0

Merujuk kepada penjelasan (Sugiyono, 2021) Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan dalam menilai pengaruh signifikan dari dua atau lebih variabel independen. Melalui penggunaan rumus berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Informasi:

Y = Kinerja Guru (variabel terikat)

a = Nilai Konstanta

X1 = Motivasi Kerja (variabel bebas)  
 X2 = Komitmen Kerja (variabel bebas)  
 X3 = Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (variabel bebas)  
 b1 = koefisien regresi Motivasi Kerja  
 b2 = koefisien regresi Komitmen Kerja  
 b3 = koefisien regresi Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi  
 ε = Error

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa hasil konstanta (nilai α) bernilai -2,753, Motivasi Kerja (nilai β1) senilai 0,600; Komitmen Kerja (nilai β2) senilai 0,693; dan Kompetensi TIK (Nilai β1) bernilai 0,477. Karenanya didapatkan persamaan regresi linear berganda seperti dibawah ini:

$$Y = -2,753 + 0,600 X1 + 0,693 X2 + 0,477 X3 + e$$

Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Uji Hipotesis (T-Test)

Uji statistik t sering mengukur tingkat di mana variabel independen membantu menguraikan variasi dalam variabel dependen. Uji inipun dilaksanakan pada taraf signifikansi 0,05 (α = 5%). Didalam menetapkan keputusan, apabila signifikansi (sig) < 0,05, mengartikan bahwasanya adanya pengaruh signifikan dari variabel X bagi variabel Y. namun bilai sig > 0,05, bisa disimpulkan tidak tersedianya pengaruh signifikan variabel X bagi variabel Y.

Dalam mengujikan diterima atau ditolaknya hipotesis, akan dilaksanakan pengujian uji-t (t-test). Merujuk pada hasil analisis, dibawah inipun bisa diperhatikan output ujinya:

**Tabel 8. Hasil Uji T-Test**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-.993	.326
	Motivasi Kerja	7.489	.000
	Komitmen Kerja	4.420	.000
	Kompetensi TIK	4.250	.000

Sumber : Hasil Output SPSS 25.0

Nilai t hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t variabel motivasi kerja adalah senilai 7,489, nilai t variabel komitmen kerja ialah senilai 4,420, dan nilai t variabel kompetensi TIK yakni senilai 4,250. Pada kajian studi ini menggunakan α (taraf kesalahan) = 5% dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) = n - k = 52 - 2 = 50 dengan demikian t-tabel = t(a.df) yang dicari ialah t (5%, 50) adalah 1.675 (Sugiyono, 2021).

Merujuk kepada output tabel diatas, diperoleh bahwasanya pengaruh motivasi kerja bagi kinerja guru dengan nilai t-hitung > t-tabel (7.489 > 1.675) melalui nilai probability (a = 5%) = 0,000 < 0,05, bermakna hipotesis yang mengungkapkan variabel Motivasi Kerja (X1) memberi pengaruhnya yang positif signifikan bagi Kinerja Guru. Hal inipun bermakna, makin tingginya motivasi kerja yang guru miliki, otomatis makin tinggi juga kinerja yang bisa mereka capai dalam menjalankan tugasnya. Karenanya bisa diambil simpulannya, H1 diterima.

Pengaruh komitmen kerja bagi kinerja guru melalui perolehan t-hitung > t-tabel (4,420 > 1.675) dengan nilai probability (a = 5%) = 0,000 < 0,05, inipun membuktikan bahwasanya Komitmen Kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi Kinerja Guru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang guru miliki, maka makin meningkat juga kinerjanya dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Karenanya, bisa diambil simpulannya yakni, H2 diterima.

Pengaruh kompetensi TIK bagi kinerja guru melalui nilai t-hitung > t-tabel (4.250 > 1.675) melalui hasil probability (a = 5%) = 0,000 < 0,05. Inipun menunjukkan bahwasanya Kompetensi TIK (X3) memberi pengaruhnya dengan positif signifikan bagi Kinerja Guru. Inipun

bermakna, makin baiknya penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang guru miliki, otomatis semakin optimal pula kinerja guru dalam proses pembelajaran maupun tugas administratif. Karenanya bisa diambil simpulannya yakni H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi.

Analisis determinasi berguna menilai persentase besaran dari pengaruh variabel bebas bagi variabel terikat yang dapat ditampilkan melalui tabel 5.9.

**Tabel 9. Output Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.684	1.579
a. Predictors: (Constant), <u>Kompetensi TIK (X3)</u> , <u>Komitmen Kerja (X2)</u> , <u>Motivasi Kerja (X1)</u>				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)				

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berlandaskan Tabel 9, didapatkan hasil R Square senilai 0,703, yang bermakna bahwasanya senilai 70,3% variasi perubahan didalam variabel Kinerja Guru (Y) bisa di jelaskan melalui tiga variabel independen, yang mencakup Motivasi Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Kompetensi TIK (X3) dengan bersamaan. Disamping itu, terdapat sebanyak 29,7% dipaparkan melalui factor lainnya di luar model yang diujikan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil studi inipun memberi bukti bahwasanya motivasi kerja bagi kinerja guru di SMP Negeri 1 Banjar, yang memiliki pengaruh dengan langsung antara motivasi kerja bagi kinerja yang guru hasilkan, memberi bukti bahwasanya motivasi kerja menyumbangkan dampak positive signifikan untuk kinerja guru SMP Negeri 1 Banjar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang mengatakan komitmen kerja menyumbangkan pengrauhnya secara positive signifikan bagi kinerja guru.

Motivasi kerja sangat memberi pengaruh untuk kinerja guru. Apabila seorang guru yang bekerja setiap hari di sebuah instansi memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya mampu memberi dampak untuk kinerja guru. Ini karena motivasi kerja sendiri mempunyai dampak positif bagi kinerja mereka. Melalui tingginya motivasi kerja tentunya setiap guru akan bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik pula di dalam instansi. Hal ini pula dapat dilihat bagaimana seorang guru dalam menciptakan hasil kerja yang baik, yang bisa dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Hal tersebut diatas sesuai dengan pendapat (Siregar, 2021) bahwa dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan gairah kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, keuntungan dari bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi adalah tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat, dimana tugas diselesaikan dengan benar dan dalam waktu yang ditetapkan.

Hasil penelitian diatas juga didukung oleh (Agustina Andi, et al, 2020) dan (Ayu & Wibowo, 2022) pada temuannya membuktikan motivasi kerja memberi pengaruhnya yang positive signifikan untuk kinerja guru. Pada konteks ini guru yang termotivasi akan terus bekerja keras untuk menyelesaikan masalah agar hasilnya lebih baik.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil studi inipun membuktikan bahwasanya komitmen kerja bagi kinerja guru di SMP Negeri 1 Banjar, yang mempunyai pengaruh secara langsung antara komitmen kerja untuk kinerja yang dihasilkan guru, membuktikan bahwasanya komitmen kerja menyumbang pengaruh positif signifikan bagi kinerja guru. Berlandaskan output pengujian hipotesis kedua yang mengatakan komitmen kerja menyumbang pengaruhnya yang positif dan signifikan bagi kinerja guru, ini dikarenakan didalam diri guru memiliki komitmen atau pegangan yang kuat terhadap instansi, dimana seorang guru telah bekerja dan membangun karir dalam suatu instansi. Komitmen kerja memainkan peran krusial didalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi dapat menunjukkan dedikasi nya melalui seberapa besar tanggung jawab, inovasi, dan kolaborasi nya dengan atasan maupun rekan sejawat untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dilihat dari lamanya masa jabatan guru pada suatu instansi pendidikan yang panjang sebagai guru maupun loyalitas guru terhadap instansi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Mulyadi & Idayani, 2021) bahwa guru yang berkomitmen tinggi akan bertanggung jawab dan berkeinginan memberi segenap kemampuannya sebab merasa mempunyai sekolah. Komitmen kerja merupakan rasa, sikap, dan tindakan seseorang ketika mereka melihat diri mereka selaku bagian dari organisasi, terlibat pada program-program organisasi, dan berkomitmen menggapai sasaran organisasi dikenal sebagai komite kerja (Efendi et al., 2023)

Hasil penelitian diatas juga didukung oleh (Mustika & Syamsuddin, 2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwasanya komitmen kerja menyumbangkan pengaruhnya yang positif signifikan bagi kinerja guru, dimana pada konteks ini bahwasanya semakin kuat komitmen kerja otomatis makin baik kinerja guru. Hasil studi oleh (Caterina & Citra, 2024) membuktikan bahwasanya komitmen kerja menyumbang pengaruhnya yang positif bagi kinerja guru, dimana dalam konteks ini makin tingginya komitmen kerja guru otomatis makin baik juga kinerja guru, begitu sebaliknya sehingga komitmen guru terhadap tugas, profesi maupun komitmen terhadap sekolahnya dibutuhkan supaya guru bersangkutan memiliki kesungguhan didalam menjalankan tugasnya.

### **Pengaruh Kompetensi Tik Terhadap Kinerja Guru**

Hasil studi membuktikan bahwaanya kompetensi TIK bagi kinerja guru di SMP Negeri 1 Banjar, yang menyumbang dampak dengan langsung antara kompetensi TIK bagi kinerja yang dihasilkan oleh guru, menunjukkan bahwasanya kompetensi TIK berpengaruh positive signifikan untuk kinerja guru. Merujuk pada output uji hipotesis ketiga yang mengatakan kompetensi TIK menyumbangkan pengaruhnya dengan positif dan signifikan bagi kinerja guru, inipun dikarenakan saat ini guru dituntut untuk menguasai dan memahami teknologi untuk mampu bersaing dengan kemajuan teknologi. Di era digital sekarang ini dengan kemampuan guru pada bidang TIK tentunya mempermudah guru dalam menyelesaikan tugas serta berinovasi melalui penggunaan teknologi guna menciptakan ide dan juga hasil kerja yang maksimal.

Kompetensi dalam bidang TIK ini dibutuhkan oleh setiap guru dalam pembuatan administrasi dan juga guru yang bertugas sebagai panitia PPDB, Penilaian Sumatif Akhir Jenjang (PSAJ), Penilaian Akhir Semester (PAS), Bendahara BOSP maupun yang lainnya. Melalui kompetensi TIK guru dapat menambah wawasan serta menambah akses guru dalam meningkatkan kinerja melalui platform digital agar selaras dengan program Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) dimana pemerintah mengharapkan guru untuk memanfaatkan platform digital sebagai dasar guru dalam meningkatkan kinerja, hal tersebut mengharuskan guru sebagai pendidik serta menjadi SDM unggul untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang teknologi.

Inipun selaras dengan ungkapan (Hidayah et al., 2022), dimaknai bahwasanya SDM utama pada suatu organisasi, guru diwajibkan memiliki kompetensi tertentu, salah satunya kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi, agar mereka dapat membandingkan kinerja guru melalui sasaran pendidikan yang ditentukan pemerintah. Kompetensi TIK merupakan kemampuan dalam pembangunan softskill yaitu pembangunan pemanfaatan dalam bidang teknologi informasi (Hutasuhut & Palahi, 2021)

Hasil temuan inipun selaras dengan studi (Siskandar et al., 2022) membuktikan kemampuan TIK guru menyumbangkan pengaruh positif signifikan untuk kinerja guru, dimana dalam konteks ini dikarenakan kemajuan teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap peran institusi pendidikan, teknologi informasi sekarang menjadi bagian integral dari proses pendidikan. Hasil penelitian (Nurhaerah, 2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya kompetensi teknologi informasi berpengaruh dengan positif dan signifikan untuk kinerja guru, dimana dalam konteks ini kemampuan dalam bidang teknologi membantu memaksimalkan kinerja yang lebih efektif dan efisien didalam menyelesaikan segenap kebutuhan organisasi.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berlandaskan output studi ini, demikian bisa diambil simpulannya yakni:

1. Motivasi kerja menyumbangkan pengaruhnya secara positif signifikan bagi kinerja guru SMP Negeri 1 Banjar dengan motivasi kerja yang baik guru mampu menghasilkan output kerja yang baik dalam upaya melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik serta memperkuat motivasi kerja dengan lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha keras dalam melaksanakan tugas-tugas.
2. Komitmen kerja menyumbangkan pengaruhnya secara positif signifikan bagi kinerja guru SMP Negeri 1 Banjar dengan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan guru terhadap organisasi untuk mendorong diri dalam bertanggung jawab, disiplin, serta aktif terlibat dalam berbagai kegiatan instansi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.
3. Kompetensi TIK menyumbangkan pengaruhnya secara positif signifikan bagi kinerja guru SMP Negeri 1 Banjar dengan kompetensi TIK guru mampu menghasilkan kinerja yang baik dengan menuangkan ide-ide kreatif dan berinovasi melalui teknologi serta menggunakan dengan baik teknologi didalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta dalam administrasi dan komunikasi, yang secara langsung meningkatkan kinerja guru.

### Daftar Pustaka

- Abdi, W. T. (2024). *KOMITMEN KERJA (Analisis Kompetensi Pribadi, Stabilitas Emosi dan Motivasi Intrinsik)*. umsu press. [https://books.google.co.id/books?id=M\\_A4EQAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=M_A4EQAAQBAJ)
- AGUSTINA ANDI, MISYKAT MALIK IBRAHIM, A. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Ayu, P. D., & Wibowo, B. K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 29–40.
- Caterina, C., & Citra, Y. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Ekasakti Padang. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(1), 141–154. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i1.805>
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32.

- <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Gani, M. T., & M. Darwis Nur Tintri. (2022). Pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru pada UPT. SMA 19 negeri makassar. *Jurnal Galeri Pendidikan*, 2(1), 85–91. <https://jpii.upri.ac.id/index.php/galeripendidikan/article/view/62/62>
- Hidayah, N., Egar, N., & Abdullah, G. (2022). PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, KOMITMEN KERJA GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP/MTs DI KECAMATAN BAWANG KABUPATEN BATANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2), 131–146. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.13645>
- Hutasuhut, J., & Palahi, A. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Era New Normal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 35–49.
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Mulyadi & Idayani. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireun. *Jurnal Kebangsaan*, 10(19).
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2023). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Banda Aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 105–120. <https://doi.org/10.22373/pjp.v12i1.17718>
- Nurhaerah. (2023). Pengaruh Kompetensi Informasi Teknologi, Dukungan Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Pada Smpit Mamuju Sulawesi Barat. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 348–357. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4415>
- Pertiwi, D. H., Jiwa, R. A. P., Ajismanto, F., Susanti, R., Sukmawati, F., Andrian, R., Wardani, K. D. K. A., & Handayani, F. S. (2022). *Literasi TIK dan Media Pembelajaran*. Pradina Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=zxJoEAAAQBAJ>
- Puspitasari, E., Nurmadia, & Asmariyani. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Provinsi Riau. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 62–75. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.67>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Siskandar, S., Shunhaji, A., & Subandi, A. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK) GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Di Sekolah Islam Ruhama Ciputat Tangerang Selatan). *Jurnal Statement : Media Informasi Sosial Dan Pendidikan*, 12(1), 9–23. <https://doi.org/10.56745/js.v12i1.239>
- Sugiyono, P. D. (2021). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=dUnfEAAAQBAJ>