



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi

Sultan Takdir Ali Sahbana<sup>1</sup>, Iwan Kurniawan Subagja<sup>2</sup>, Azis Hakim<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, [sultanaquw@gmail.com](mailto:sultanaquw@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, [iwankurniawan@unkris.ac.id](mailto:iwankurniawan@unkris.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, [dr\\_azishakim@unkris.ac.id](mailto:dr_azishakim@unkris.ac.id)

Corresponding Author: [sultanaquw@gmail.com](mailto:sultanaquw@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The purpose of this study is to determine and analyze: 1) Overview of Technology Utilization in Improving Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of Teachers and Education Personnel, Ministry of Education, Culture, Research, and Technology 2) Information in Improving Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of Teachers and Education Personnel, Ministry of Education, Culture, Research, and Technology 3) Efforts to improve the Utilization of Information Technology in Improving Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of Teachers and Education Personnel, Ministry of Education, Culture, Research, and Technology. The research method uses a descriptive qualitative method. The research instrument is by conducting interviews, observations and documentation. The informants in this study were 5 people from within the organization. The results of the study obtained: Overview of Information Technology Utilization in Improving Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of Teachers and Education Personnel, Ministry of Education, Culture, Research, and Technology. Factors that inhibit the Utilization of Information Technology in Improving Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of Teachers and Education Personnel, Ministry of Education, Culture, Research, and Technology, Efforts to improve the Utilization of Information Technology in Improving Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of Teachers and Education Personnel, Ministry of Education, Culture, Research, and Technology.*

**Keyword:** *Utilization, Information Technology, Employee Performance*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Gambaran Pemanfaatan Teknologi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi 2) Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi 3) Upaya dalam meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga

Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Instrumen penelitian dengan melakukan wawancara, Observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yang berasal dari internal organisasi. Hasil penelitian diperoleh: Gambaran Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Upaya dalam meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

**Kata Kunci:** Pemanfaatan, Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan mutlak yang berperan penting dalam mengembangkan pengetahuan, sikap, dan perilaku manusia. Menurut UUD 1945, setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang efektif berkontribusi pada peningkatan daya saing sumber daya manusia serta mendukung pembangunan ekonomi dan sosial. Guru, sebagai tenaga pendidik, memegang peranan utama dalam keberhasilan proses pembelajaran, karena kinerja guru secara langsung mempengaruhi efektivitas dan hasil pendidikan. Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru yang baik dapat menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien, serta membentuk disiplin di antara siswa dan tenaga pendidik.

Kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mengajar, yang dapat ditingkatkan melalui pembinaan dan pengembangan profesi. Hal ini penting untuk menciptakan hasil pembelajaran yang optimal. Berdasarkan observasi di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja guru, seperti ketidaklengkapan RPP dan penggunaan metode pembelajaran konvensional yang kurang efektif. Hal ini berdampak pada motivasi siswa yang rendah dan kurangnya interaksi yang menarik dalam proses belajar mengajar.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru, serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan yang berkualitas berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas pembelajaran siswa. Namun, berdasarkan hasil observasi di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi, kepemimpinan kepala sekolah masih memiliki beberapa kelemahan, seperti kurangnya ketegasan dan pengetahuan mengenai kurikulum serta metode pembelajaran terbaru.

Selain itu, motivasi kerja guru juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut Husaini Usman motivasi adalah salah satu alat ukur pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras untuk mencapai tujuan atau sesuai dengan harapan. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar dan berusaha meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Namun, di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi, kondisi sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif, dapat menurunkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi untuk perbaikan

dalam praktik kepemimpinan serta peningkatan motivasi guru, guna mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian causal study untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru, sementara objek yang dianalisis adalah kinerja guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi yang terdiri dari kepala sekolah dan guru dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert enam poin untuk mengukur persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan kinerja mereka sendiri, serta wawancara untuk memperoleh informasi lebih lanjut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25.0, termasuk uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk uji hipotesis, digunakan analisis regresi linier berganda, dengan koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F dan uji t untuk menguji signifikansi simultan dan parsial masing-masing variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Menurut Koontz definisi kepemimpinan kepala sekolah harusnya mampu menggerakkan agar bawahannya dengan penuh kemauan dan kemampuan secara maksimal berhasil mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja guru adalah faktor penting yang memengaruhi tingkat usaha, dedikasi, dan komitmen mereka terhadap tugas mengajar. Motivasi guru dapat berasal dari faktor intrinsik (misalnya, keinginan untuk meningkatkan kompetensi atau rasa tanggung jawab terhadap siswa) dan faktor ekstrinsik (misalnya, penghargaan, pengakuan, atau insentif dari sekolah). Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan lebih bersedia untuk terus mengembangkan keterampilan profesionalnya ([Sutrisno & Sarwoko, 2021](#)).

Kinerja guru adalah hasil dari seluruh usaha, dedikasi, dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas pengajaran dan pembinaan siswa. Kinerja guru yang baik tidak hanya diukur dari kemampuan mereka dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam mengelola kelas, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Kinerja guru yang optimal akan menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan membantu siswa mencapai hasil belajar yang maksimal.

Hasil analisis pada instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru menunjukkan semua butir pernyataan yang telah diuji kepada 32 responden (guru) yang dinyatakan valid dan reliabel. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono menyebutkan instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel. Kepemimpinan kepala sekolah yang didapat dari instrumen observasi yang dibagikan melalui *google form* dengan 18 butir pertanyaan dan hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan seluruh pernyataan adalah valid, dengan nilai maksimumnya adalah 4.59 dan minimumnya adalah 4.31.

Motivasi kerja guru yang didapat dari instrument observasi yang berupa pernyataan yang diberikan melalui *google form* dengan sampel sebanyak 32 orang dan terdapat butir pernyataan dan hasil uji valid yang dilakukan menunjukkan terdapat 12 pernyataan yang valid dengan nilai maksimum sebesar 4.84 dan nilai minimum sebesar 4.09.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru dengan menunjukkan hasil Kadar determinasi yaitu 0,603 atau 60,3% ini berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru di pengaruhi secara simultan dari variabel kinerja guru sebesar 60,3 % dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Hasil pengolahan data variabel disajikan tabel berikut:

**Tabel 1. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.777 <sup>a</sup>	0.603	0.553	2.983

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

Sumber : Data Primer, 2024

Dan untuk mengetahui simultan seluruh variabel bebas (variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi), memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Guru), maka peneliti juga melakukan uji F dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Tabel Uji F Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	157.425	2	78.712	4.176	0.025 <sup>b</sup>
	Residual	546.575	29	18.847		
	Total	704.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: Data Primer, 2024

Dan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) maka peneliti juga melakukan uji t dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Tabel Uji T Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.523	7.237		5.600	0.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.184	0.090	0.350	2.048	0.049

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, 2024

**Tabel 4. Tabel Uji T Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.224	10.422		2.612	0.014
	Motivasi	0.520	0.193	0.442	2.696	0.011

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, 2024

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian diatas selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firmawati, Yusrizal dan Nasir Usman dalam jurnal berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial dan simultan. Berdasarkan analisis data diperoleh diperoleh  $F_{hitung} = 4.176$  dan nilai sig = 0,025 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang artinya bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan yang baik pula kepada bawahannya. Maka akan timbul kepercayaan dan menciptakan motivasi kerja dalam diri individu, sehingga semangat kerja meningkat yang juga mempengaruhi arah kinerja kearah yang lebih baik lagi. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya jika terjadi penurunan kombinasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan diikuti pula kinerja guru.

## KESIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN Mandalawangi, penulis memperoleh kesimpulan.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi ditingkatkan maka kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi juga akan meningkat.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika motivasi guru di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi ditingkatkan maka kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi juga akan meningkat.

Pada penelitian ini ketika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Mandalawangi. Oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi perlu ditingkatkan secara bersama-sama agar kinerja guru di Sekolah Negeri Mandalawangi juga akan meningkat.

## REFERENSI

- A.M, Sardiman (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- A.Mulyasa, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chyung, SY, Roberts, K, Swediaanson, saya., dan Hankinson, A. (2 tahun)017) Survei berbasis buktidesain: Gunakandari sebuah titik tengah pada itu Suka skala. *Pertunjukan Peningkatan*, 56 (10), 15–23. <https://doi.org/10.1002/pfi.21727>
- Fathurrohman. 2012. *Belajar dan Pembelajaran: Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional*. Bandung: Teras
- Furqon. 2010. *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Gibson. 2004. Jakarta. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses, Alih Bahasa, Nunuk Ardiani*. Edisi Kedelapan. Bina Rupa Aksara.
- Gie, T.L. 2009. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. 2012. *Research Method for Behavioural Science 4th Edition*. Cengage Learning
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. 2017. *Statistics for the behavioral science 10th. In Statistic for The Behavioral Science*. Cengage Learning.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastono, Sutanto Priyo Hastono. *Analisis Data*. Rajawali Press
- Kurniadin, Didin., & Machhali, Imam. (2012). *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolahaan Pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Universitas Teuku
- Moh. Roqib dan Nurfuadi, Kepribadian Guru, Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2011. Muhammad Abdullah Ad-Duweisy, Menjadi Guru yang Sukses dan Berpengaruh, Surabaya: Elba, 2006.
- Muchlas Saimin. (2009). *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru Cet.ke 4*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Muslich, Masnur. 2009. *Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas Itu Mudah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pratiwi, D. P., & Warlizasusi, J. (2023). The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Junior High School Teacher Performance. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), Art. 1. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i1.16>
- Rahmannisa Juita Usmar, dan Achadi Budi Santosa Santosa. 2022. “Improving Teacher Performance Through a Good Leadership and Motivational Approach.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (1): 77–90. <https://doi.org/10.14421/manageria.2022.71-05>.
- Riduwan. (2010). *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. (Cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru. Cet. VI*; Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sunyoto, D. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Surya, M. (2004). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Tim Penyusun, Undang-undang SISDIKNAS, Jakarta: Redaksi Sinar Grafika, 2011
- Thoha, Miftah.2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2006. Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: PT Fermana.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2019. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business.Vol 2 No 3.