

PENGARUH PENGETAHUAN TEKNOLOGI, MOTIVASI KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Gita Rahma Yuliani¹, Asih Niati², Citra Rizkiana³

Universitas Semarang

rahmagita110@gmail.com¹, asih_niati@usm.ac.id², Citra@usm.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pengaruh teknologi, motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan sampel berjumlah 48 responden dan menggunakan purposive sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengetahuan teknologi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tinggi atau rendahnya pengetahuan teknologi yang dimiliki oleh seorang guru tidak dapat mempengaruhi hasil kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Variabel motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru, diperlukan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah dapat berupa kegiatan pembinaan dan program pelatihan secara berkala dan membangun motivasi masing-masing guru. Koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,777 yang berarti bahwa variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel pengetahuan teknologi, motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah sebesar 77,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Pengetahuan Teknologi, Supervisi Kepala Sekolah

ABSTRACT

This study aims to find out the factors that influence teacher performance, namely the influence of technology, work motivation and implementation of supervision by school principals in improving teacher performance at the Husnul Khatimah Foundation. The method used in this research is quantitative research with data collection techniques through questionnaires with a sample of 48 respondents and using purposive sampling. The results of the analysis show that the variable knowledge of technology has no positive and significant effect on teacher performance. High or low technological knowledge possessed by a teacher cannot affect the results of teacher performance at the Husnul Khatimah Foundation. The variables of work motivation and principal supervision have a positive and significant effect on teacher performance. In improving teacher performance, it is necessary to provide guidance by the principal in the form of coaching activities and training programs on a regular basis and build the motivation of each teacher. The coefficient of determination ($Adj R^2$) is 0.777 which means that the teacher's performance variable can be influenced by the variables of technological knowledge, work motivation and school principal

supervision by 77.7%, while the rest is influenced by other variables outside the model studied.
Keywords: Performance, Work Motivation, Technological Knowledge, Principal Supervision.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting dalam pembangunan negara merupakan pendidikan sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan kemajuan suatu negara. Pendidikan berfungsi sebagai landasan pengembangan ideologi, sehingga diperlukan standar pendidikan yang baik untuk lahirnya generasi yang unggul dan berkualitas. Pendidikan memberikan peran penting dalam mencerdaskan bangsa, oleh karena itu kualitas pembelajaran sangat menentukan pencapaian kualitas seorang guru (Mahrani, Siti Meutia Sari, 2022). Dengan system pembelajaran yang baik akan mendukung proses pembelajaran dua arah. Namun fenomena yang terjadi system pembelajaran masih kurang efektif. Pembelajaran hanya dilakukan satu arah sehingga tidak efektif dan menjadi tantangan guru dalam menjamin keberhasilan dalam mentransfer ilmu (Artayasa et al., 2022).

Berdasarkan hasil Pra Survei yang dilakukan di Yayasan Husnul Khatimah, masih banyak guru yang enggan dalam meningkatkan kinerjanya. Perencanaan pembelajaran merupakan langkah awal untuk memulai proses pembelajaran seorang guru. Jika rencana pembelajaran dibuat dengan baik maka guru dapat memaksimalkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, terdapat sebagian guru yang melakukan pengajaran dengan menggunakan metode bercerita yang diterapkan tidak didukung dengan pemanfaatan lingkungan belajar berbasis teknologi. Suasana belajar mengajar di kelas terkesan jenuh dan monoton, membutuhkan waktu lama untuk menjangkau siswa, sehingga siswa tidak sepenuhnya menyerap pelajaran. Akibatnya, minat siswa terhadap guru menurun yang berujung pada penurunan kinerja. Sistem penilaian hasil belajar siswa yang dilakukan oleh guru juga terlihat kurang optimal, dengan beberapa penilaian guru yang menggunakan cara manual tanpa memanfaatkan teknologi secara maksimal seperti komputer. Penggunaan komputer untuk menilai pembelajaran siswa dapat mempercepat dan memaksimalkan semua aspek penilaian, sehingga penilaian dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Guru dengan pengetahuan teknologi yang baik dapat memperlancar dan mempercepat pelaksanaan tugas guru, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Didukung dengan motivasi kerja dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan meningkatkan efektifitas dan kedisiplinan guru, yang juga dapat berpengaruh pada kinerja untuk memaksimalkan kelancaran kegiatan sekolah dan mencapai tujuan sekolah. Untuk mengetahui seberapa penting faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana meningkatkan kinerja guru melalui pengetahuan teknologi, motivasi kerja dan

supervisi kepala sekolah di Yayasan Husnul Khatimah Semarang.

Keberhasilan kinerja seorang guru salah satunya dipengaruhi oleh pengetahuan teknologi. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007, yang mana guru harus menguasai empat keterampilan, di antaranya adalah keterampilan pedagogik dan profesional. Kedua keterampilan ini tidak bisa dipisahkan dengan pemanfaatan teknologi dalam pengajaran. Profesionalisme seorang guru merupakan tantangan terhadap dalam pembelajaran terutama penguasaan teknologi. Guru yang mampu menguasai teknologi akan memiliki literasi digital sehingga mampu mendesain pembelajaran secara kreatif dan inovatif (Artayasa et al., 2022). Memiliki pengetahuan teknologi, akan mendukung seorang guru dalam pelaksanaan tugasnya dengan perencanaan, presentasi pembelajaran, penilaian, analisis hasil penilaian, dan cara mencari serta mengunduh sumber belajar. Oleh karena itu, setiap guru pada semua tingkatan harus siap untuk terus mempelajari teknologi agar dapat menunjang kinerja guru.

Faktor penting dalam mengelola karyawan adalah kepemimpinan sebagai salah satu upaya untuk mempengaruhi anggotanya untuk membantu dalam menjalankan kebijakan yang bersifat material dan non material (Artayasa et al., 2022). Menurut Rafli (2021), menyebutkan bahwa berbagai aspek yang dapat mempengaruhi optimalisasi kinerja guru adalah dengan melakukan penerapan supervisi kepala sekolah. Peran sentral kepala sekolah akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah melalui penerapan supervisi akademik dengan berkontribusi secara langsung dengan guru. Dalam peran pengawasannya, kepala sekolah bertanggung jawab mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah sebagai supervisor perlu merancang program monitoring secara benar dan teknis. Tindakan dalam penerapan supervisi kepala sekolah, harus dilakukan secara demokratis atau melalui negosiasi untuk memberikan kesempatan kepada guru agar dapat mengungkapkan pandangannya guna mencapai tujuan bersama (Raberi et al., 2020). Seorang pemimpin yang dapat mensupervisi karyawan dalam mengarahkan tugas akan membantu kinerja karyawan, oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang fleksibel guna membangun sinergidan harmonisasi kerja (Jumady et al., 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja yang ada di dalam diri guru. Motivasi kerja merupakan motivasi seseorang yang dapat mempengaruhi etos kerja atau kualitas kerja seseorang. Dengan demikian, kekuatan dan kelemahan motivasi kerja seseorang dapat mempengaruhi kinerja dalam melakukan pekerjaannya (Aprida et al., 2020). Motivasi sebagai kekuatan yang ada pada masing-masing karyawan yang dikembangkan baik melalui kekuatan dari luar (Abdullah & Winarno, 2022) maupun dari dalam. Motivasi kerja sangat penting bagi guru untuk memenuhi tugasnya sebagai pendidik guna meningkatkan keberhasilan dalam proses pembelajaran. Pimpinan

dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja sebagai bentuk apresiasi (Utama, 2023).

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa masih terdapat kendala pada Yayasan Husnul Khatimah dalam proses peningkatan kinerja guru, meliputi kemampuan teknologi pada guru, motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah. Sehingga dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan teknologi pada guru, motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Yayasan Husnul Khatimah.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah guru di Yayasan Husnul Khatimah yang terletak di Jl. At-Taqwa No.09, Rowosari, Kec. Tembalang, Kota Semarang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 92 guru yang ada di Yayasan Husnul Khatimah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan menggunakan rumus *slovin* (Sugiyono, 2017) dengan sampel sebanyak 42 guru. Adapun kriteria yang digunakan untuk menyeleksi sampel penelitian adalah guru dengan status pegawai tetap di Yayasan Husnul Khatimah, guru yang telah menempuh pendidikan minimal sarjana, serta guru yang mempunyai masa kerja minimal 2 tahun. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS untuk menguji instrument, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikoloniaritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas residual pada penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Kinerja Guru	Pengetahuan Teknologi	Motivasi Kerja	Supervisi Kepala Sekolah
N		48	48	48	48
Normal Parameters ^{ab}	Mean	8.83	12.58	21.54	26.96
	Std. Deviation	1.117	1.977	2.492	2.705
Most Extreme Differences	Absolute	.248	.160	.190	.191
	Positive	.210	.158	.190	.134

	Negative	-.248	-.160	-.130	-.191
Test Statistic		.248	.160	.190	.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.004 ^c	.000 ^c	.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.051	.153	.054	.052
Point Probability		.000	.000	.000	.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa besarnya kolmogorov smirnov adalah 0,191 dan signifikansi 0,52. Dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Uji Multikoloniaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan adanya hubungan antar variabel bebas (Sugiyono, 2017). Diagnosis sederhana terhadap tidak adanya multikolinearitas pada model regresi adalah dengan skor toleransi di atas ($>$) 0,1 dan nilai VIF di bawah ($<$) 10. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

		Y1	X1	X2	X3
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.488**	.797**	.842**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48
Pengetahuan Teknologi	Pearson Correlation	.488**	1	.686**	.486**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.797**	.686**	1	.748**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48
Supervisi Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.842**	.486**	.748**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil pengujian menunjukkan lebih dari $\alpha = 0,05$ (5%), maka tidak terdapat varians atau tidak ada heteroskedastisitas, artinya model regresi telah lolos uji heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.457	.567		2.571	.014
	Pengetahuan Teknologi	.008	.039	.042	.213	.833
	Motivasi Kerja	-.025	.040	-.159	-.609	.546
	Supervisi Kepala Sekolah	-.025	.031	-.176	-.806	.425

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa probabilitas signifikasinya diatas 5% yaitu variabel pengetahuan teknologi pada signifikansi 0,833, variabel motivasi kerja pada signifikansi 0,546, dan variabel supervisi kepala sekolah pada signifikansi 0,425. Jadi, karena semua variabel berada pada nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel guna menguji hipotesis secara simultan atau parsial tentang pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel pengetahuan teknologi (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel supervisi kepala sekolah (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y). Pengolahan data dengan program SPSS, diperoleh koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel Hasil Koefisien Regresi Linier

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	- .989	.813		-1.217	.230
	Pengetahuan Teknologi	- .047	.055	-.083	-.842	.404
	Motivasi Kerja	.197	.058	.440	.440	.001
	Supervisi Kepala Sekolah	.229	.044	.554	.554	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel – variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk variabel pengetahuan teknologi sebesar -0,083 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan apabila variabel pengetahuan teknologi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,440 bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi untuk variabel supervisi kepala sekolah sebesar 0,554 bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila supervisi kepala sekolah semakin meningkat maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji T, dan Koefisien Determinasi (R^2).

Uji T

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menguji H1 sampai H3 atau untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh pengetahuan teknologi (X1), motivasi kerja (X2) dan supervisi kepala sekolah (X3) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) dengan taraf uji signifikansi (α) = 0,05, berikut pengujian hipotesis :

**Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.217	.230
	Pengetahuan Teknologi	-.842	.404
	Motivasi Kerja	.440	.001
	Supervisi Kepala Sekolah	.554	.000

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengetahuan teknologi sebesar 0,404. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Maka H_a ditolak dan H_o diterima. Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 0,440 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai t hitung variabel supervisi kepala sekolah sebesar 0,554 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Pada Hipotesis I menunjukkan bahwa variabel pengetahuan teknologi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,404 > 0,05$ ($\alpha=5\%$). Dengan kata lain bahwa tinggi atau rendahnya pengetahuan teknologi yang dimiliki oleh guru di Yayasan Husnul Khatimah tidak dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan teknologi belum mampu untuk mempengaruhi peningkatan kinerja guru. guru selalu mencari informasi yang relevan dengan era pembelajaran digital, sehingga guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran berbasis teknologi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti et al (2017) yang menyatakan bahwa pengetahuan teknologi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis II menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar. Dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai Sig sebesar $0,001 < 0,05$ ($\alpha=5\%$). Artinya, setiap terjadi peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Motivasi kerja dalam penelitian ini memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Hal ini disebabkan karena meningkatnya rasa tanggung jawab dan pemahaman terhadap tujuan atau makna pekerjaan yang dilakukan oleh guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru pula. Jika guru sangat termotivasi untuk bekerja menuju tujuan pribadinya, maka kinerja guru akan meningkat. Peningkatan kinerja guru akan menyebabkan peningkatan kinerja organisasi.

Dengan meningkatkan motivasi kerja guru maka kinerja individu, kelompok dan organisasi akan meningkat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mencapai tujuan pembelajaran merupakan elemen penting dari motivasi guru. Dengan demikian, motivasi guru dapat mendorong guru untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini et al.(2020), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan (Rivai, 2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pada Hipotesis III menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar. Dimana variabel supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha=5\%$). Artinya, setiap terjadi peningkatan supervisi kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Supervisi kepala sekolah yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat mendukung supervisi akademik untuk mempengaruhi kinerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Efektifitas supervisi kepala sekolah akan terlihat jelas jika kepala sekolah dapat mendorong guru untuk mampu, kompeten, dan siap melakukan segala aktivitas untuk mencapai tujuan sekolah.

Dengan dukungan supervisi akademik yang kuat, hal ini dapat mewujudkan visi dan misi sekolah, guru dapat secara aktif memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, berani mengambil keputusan sendiri, dan memiliki produktifitas yang tinggi. Oleh karena itu, supervisi kepala sekolah secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang terus meningkat juga dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa, karena kinerja guru yang baik dapat tercermin dari hasil penilaian dan hasil belajar siswa. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wakini & Jamilus, 2021) dan (Danial et al., 2022) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen seperti pengetahuan teknologi, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka berikut hasil pengujiannya :

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.761	.546

- Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah, Pengetahuan Teknologi, Motivasi Kerja
- Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,777 yang berarti bahwa variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan teknologi, motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah sebesar 77,7%, sedangkan sisanya 22,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar

model yang diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengetahuan teknologi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Sehingga, tinggi atau rendahnya pengetahuan teknologi yang dimiliki oleh seorang guru tidak dapat mempengaruhi hasil kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan meningkatnya motivasi kerja maka kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah juga akan meningkat. Hasil analisis terhadap jawaban responden mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan kompetensi yang diberikan. Sehingga, perlu ditingkatkannya pendapatan guru agar kinerja dapat mengalami peningkatan.

Kemudian Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah. Supervisi kepala sekolah yang meningkat maka kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah juga akan meningkat. Dalam meningkatkan kinerja guru, diperlukan peningkatan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah dapat berupa kegiatan pembinaan dan program pelatihan secara berkala.

Berdasarkan alat pengujian analisis deskriptif, beberapa saran telah dibuat untuk dapat meningkatkan kinerja guru, antara lain:

1. Hasil analisis terhadap jawaban responden mengenai motivasi kerja, indikator gaji yang diterima memiliki frekuensi paling rendah dibandingkan indikator lainnya dengan nilai sebesar 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan kompetensi yang diberikan. Sehingga, perlu ditingkatkannya pendapatan guru agar kinerja dapat mengalami peningkatan.
2. Hasil dari analisis terhadap jawaban responden mengenai supervisi kepala sekolah, indikator pemberian pengarahan memiliki frekuensi yang paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya dengan nilai sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan pengarahan masih belum optimal. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan peningkatan pemberian pengarahan oleh kepala sekolah. Pemberian pengarahan dalam rangka meningkatkan kinerja guru dapat berupa kegiatan pembinaan dan program pelatihan secara berkala.

Dalam penelitian ini, peneliti masih memiliki keterbatasan dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peneliti hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu pengetahuan teknologi, motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah. Dengan menggunakan sampel sebanyak 48 responden, sehingga masih ada kemungkinan beberapa aspek dari setiap variabel yang belum diteliti. Dari keterbatasan ini maka agenda penelitian yang akan datang didasarkan pada hasil koefisien determinasi sebagaimana

pada sub bagian keterbatasan penelitian dapat menambahkan lebih banyak variabel yang terkait dengan masalah dan penelitian di tempat lain pada penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI (Persero), Tbk Cabang Rengat. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(3), 369–376. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.37849/midi.v2i12.287>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>
- Artayasa, I. P., Yamin, M., Nathania, E. A., Alfiana, F., & Anwari, K. (2022). Persepsi Siswa terhadap Pembelajaran Tatap Muka dengan Sistem Bergilir Dibandingkan Pembelajaran Daring. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(2), 424–430. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i2.527>
- Danial, A., Mumu, M., & Nurjamil, D. (2022). Model Supervisi Akademik Berbasis Digital Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 8(4), 1514–1521. <https://doi.org/10.31949/educatio.v8i4.3922>
- Jumady, E., Djaharuddin, D., & Dahrul, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(3), 600–610.
- Mahrani, Siti Meutia Sari, S. D. (2022). Attractive : Innovative Education Journal. *Students' Difficulties at Elementary School in Increasing Literacy Ability*, 4(1), 1–12.
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(2), 11–20. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v1i1.123>
- Rafli, D., Adripen, Amra, A., Imamora, M., Fazis, M., & Jamilus. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 8 No. 2, Juli-Desember 2021 Volume, 8(2), 109–119. <https://doi.org/10.32505/ikhtibar.v8i2.628%0APengaruh>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian dan pengembangan: Research and development/R&D*. ALFABETA.
- Utama, M. K. D. (2023). Pengaruh Pemotongan Tunjangan Selama Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Perum Lembaga Penyelenggara Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang

Palembang. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 17–31.

- Wakini, W., & Jamilus, J. (2021). The Effect of Supervision of the Principal in Increasing Teacher Performance in SMA 1 Koto Besar Dharmasraya West Sumatra. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 4(2), 957–963. <https://doi.org/10.33258/birle.v4i2.2038>
- Wijayanti, W. S., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 14–28.