

## **Pengaruh Kompetensi Informasi Teknologi, Dukungan Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Pada Smpit Mamuju Sulawesi Barat**

**Nurhaerah**

*Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan menganalisis pengaruh kompetensi informasi teknologi, dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi informasi teknologi melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh dukungan organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Populasi adalah seluruh tenaga pendidik yang bekerja di SMPIT Mamuju Sulawesi Barat sebanyak 49 orang, dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan analisis data menggunakan analisis Smart PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi informasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi informasi teknologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji analisis bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi informasi teknologi dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru SMPIT Mamuju Sulawesi Barat.

Kata Kunci: Kompetensi Informasi Teknologi; Dukungan Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Guru.

Copyright (c) 2023 Nurhaerah

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [nurhaerah5@gmail.com](mailto:nurhaerah5@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Penggunaan teknologi pembelajaran seperti computer dan internet sudah lama dimanfaatkan oleh negara-negara maju. Misalnya, di negara seperti Inggris, Amerika, dan Jepang. Dengan memperhatikan keunggulan berbagai bentuk teknologi pembelajaran, dapat disusun strategi pemanfaatan yang tepat dan optimal untuk meningkatkan kualitas serta efektivitas dan efisiensi pembelajaran (Huda, 2020). Dengan teknologi komputer dan internet, para siswa atau mahasiswa tidak hanya dapat belajar di dalam kelas, mereka dapat belajar di mana pun karena hampir semua materi pelajaran dapat diiperoleh melalui Flashdisc atau langsung diakses melalui internet (Rahmi & Samsudi, 2020)

Menurut Undang-undang guru dan dosen No. 14 tahun 2005 ditetapkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Demikian juga sekolah tempat guru bekerja selayaknya memiliki budaya mutu,

karena Penggunaan informasi teknologi harus disesuaikan dengan kesesuaian tugas dalam pengoperasiannya, dimana kebutuhan tugas harus disesuaikan dengan kemampuan guru dan didukung dengan fungsi-fungsi dari informasi teknologi yang tersedia (Rahayu dkk, 2022).

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian (Ashar & Murgianto, 2019) menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula hasil penelitian (Soeprijadi & Sudibjo, 2021) yang mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Harahap & Khair, 2020). Pelaksanaan motivasi kerja guru dalam melakukan tugas, tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerjanya (Hasniati dkk, 2023).

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai sumber rujukan dalam penelitian ini ditemukan masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian antara penelitian terdahulu tersebut (Karim dkk, 2021). Adanya gap diantara temuan dari para peneliti terdahulu tersebut kemudian mendorong peneliti untuk melakukan analisis lebih mendalam lagi tentang variabel-variabel yang telah dibahas diatas seperti kompetensi Informasi Teknologi (IT), dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru.

## **METHODOLOGI**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei yang bersifat asosiatif kausal dengan paradigma kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel yakni menguji pengaruh kompetensi IT dan Dukungan organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini terdapat Variabel Independen (X), Variabel Dependen (Y) dan Variabel Intervening (Z) dimana Variabel Independen yaitu kompetensi IT (X1), dukungan organisasi (X2). Variable dependennya yaitu kinerja guru (Y) serta variable penghubungnya yaitu Motivasi kerja (Z).

### **2. Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer dan informasi yang berkaitan dengan keseluruhan variabel yang diteliti yakni variabel kompetensi informasi teknologi, dukungan organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Adapun responden dalam penelitian ini adalah guru SMPIT Buahati Islamic school 3 mamuju, SMPIT Wildan dan SMPIT Hidayatullah Mamuju Sulawesi Barat. Langkah-langkah dalam pengumpulan data primer pada penelitian ini meliputi (Sugiyono, 2019): 1) menentukan guru yang menjadi responden berdasarkan kedatangan guru dan kedatangan peneliti disekolah, 2) guru yang menjadi responden selanjutnya mengisi kuesioner yang diberikan berdasarkan variabel yang diteliti. Kemudian peneliti menggunakan teknik dokumentasi sebagai alat pengumpulan data sekunder yang berkenaan dengan informasi yang berkaitan dengan sekolah sebagai tempat dan objek penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh kompetensi informasi teknologiterhadap motivasi kerja pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur kompetensi informasi teknologi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,372 dengan nilai yang positif. Kemudian diperoleh pula nilai  $p\text{-sig } 0,000 < \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dalam pengujian ini ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Dapat dikemukakan bahwa kompetensi informasi teknologi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Hasil tersebut relevan dengan perolehan rerata pada indikator menguasai program pengolah kata dan menguasai program lembar kerja atau *spread sheet* dalam variabel kompetensi informasi teknologi (Siregar & Marpaung, 2020). Dapat diperoleh nilai rerata tertinggi, kemudian jika ditinjau dari kategorisasi kompetensi informasi teknologi pada umumnya menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada kategori tinggi.

Peroleh hasil analisis tersebut dapat dimaknai bahwa untuk peningkatan nilai variabel kompetensi informasi teknologi di ikuti oleh peningkatan nilai motivasi kerja, atau dapat pula dimaknai bahwa kompetensi informasi teknologi yang dimiliki oleh guru meningkatkan motivasi kerja guru (Damamik, 2019). Olehnya itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi informasi teknologi yang disusun dari indikator 1) Menguasai hardware dan software, 2) Menguasai program pengolah kata, 3) Menguasai program lembar kerja atau *spread sheet*, 4) Menguasai program pengolah presentasi, 5) Pemanfaatan internet berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja yang disusun dari indikator 1) Pengakuan, 2) Tanggung jawab 3) Pengembangan, 4) Kondisi Kerja 5) Hubungan Interpersonal 6) Gaji. Hal ini membuktikan bahwa peranan KIT memberikan peranan terhadap motivasi kerja guru (Aprida dkk, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh (Sari dkk, 2018) bahwa dengan kompetensi informasi teknologi yang dimiliki pegawai maka mempengaruhi motivasi berkeja seseorang karena hal tersebut sangat menunjang kinerja dan produktivitas seseorang dalam bekerja (Mardjuni dkk, 2022). Kemudian temuan lainnya oleh (Hidayat, 2021) yang mengungkapkan bahwa kompetensi seorang guru khususnya di bidang teknologi memiliki korelasi yang positif dalam meningkatkan motivasi kerja seorang guru dimana motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja (Machasin & Guntur, 2019). Kemudian bahwa Kompetensi seseorang didalam menjalankan tugas, maka meningkatkan motivasi kerja para pegawai dan dengan memberikan kesempatan belajar kepada personil baik belajar Pendidikan formal ataupun tidak formal yang dapat menunjang pengembangan kemampuan pegawai (Wahyuni dkk, 2022).

Hasil penelitian ini jika ditinjau dari fakta dilapangan berdasarkan pengalaman dan pengamatan menunjukkan bahwa guru pada awalnya butuh waktu dalam menggunakan maupun meningkatkan kompetensi teknologi informasi di sekolah ini, namun dengan adanya berbagai dorongan dan dukungan dari pihak yayasan sehingga kompetensi informasi teknologi guru telah dapat menyesuaikan dengan kemajuan dan perkembangan teknologi khususnya dibidang pendidikan.

## **2. Pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dukungan organisasi terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.492 dengan nilai yang positif. Kemudian diperoleh pula nilai  $p\text{-sig } 0,000 < \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dalam pengujian ini ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima, sehingga dapat dikemukakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat.

Peroleh hasil analisis tersebut dapat dimaknai bahwa untuk peningkatan nilai variabel dukungan organisasi diikuti oleh peningkatan nilai motivasi kerja (Karim dkk, 2022). Dapat pula dimaknai bahwa dukungan organisasi meningkatkan motivasi kerja guru. Olehnya itu dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi yang disusun dari indikator 1) Keadilan, 2) Dukungan atasan 3) Penghargaan dan kondisi kerja berpengaruh terhadap Variable motivasi kerja yang disusun dari indikator 1) Pengakuan, 2) Tanggung jawab 3) Pengembangan, 4) Kondisi Kerja 5) Hubungan Interpersonal 6) Gaji. Hal ini membuktikan bahwa peranan dukungan organisasi memberikan peranan terhadap motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh (Machasin & Guntur, 2019) yang mengungkapkan bahwa peranan budaya organisasi memberikan peran besar terhadap Motivasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi namun apabila tidak didukung dengan Budaya organisasi yang baik maka juga dapat memicu rendahnya motivasi kerja dari para personil (Karim dkk, 2022). Kemudian diungkapkan pula (Ruliana, 2019) bahwa dukungan organisasi dicerminkan pada kepedulian organisasi terhadap kepuasan pegawai melalui penghargaan organisasi pada kontribusi yang diberikan pegawai, kepedulian terhadap pendapat melalui rasa peduli organisasi terhadap segala aspirasi yang diberikan oleh pegawai maka memicu mitivasi kerja.

## **3. Pengaruh kompetensi information teknologi terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur kompetensi informasi teknologi terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.126 dengan nilai yang positif. Kemudian diperoleh pula nilai  $p\text{-sig } 0,484 > \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dalam pengujian ini diterima dan Hipotesis alternatif ( $H_3$ ) ditolak, sehingga dapat dikemukakan bahwa kompetensi informasi teknologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat, dapat pula dikemukakan bahwa pengaruh positif yang terjadi antara kompetensi informasi teknologi terhadap kinerja guru tidak bersifat nyata secara langsung. Dapat pula dimaknai bahwa kompetensi informasi teknologi meningkatkan kinerja guru namun tidak bersifat nyata secara langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh (Sopandi, 2019) yang mengungkapkan bahwa melek teknologi menjadi nilai tambah untuk guru dikarenakan IT sangat berguna untuk menunjang kinerja guru. Dengan ini maka Guru perlu memahami penggunaan

teknologi dan informasi yang bisa diperoleh melalui pelatihan atau bisa dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi IT untuk menunjang karir dan kinerja guru. Kemudian diungkapkan pula oleh (Fitriani, 2018) yang mengungkapkan bahwa informasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Informasi teknologi membuat jangkauan jaringan jauh lebih luas. Selain menyediakan konektivitas bagi pengguna, informasi teknologi membantu meningkatkan kinerja untuk jauh lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan segala kebutuhan organisasi. Selanjutnya diungkapkan pula oleh Kemudian diungkapkan pula dalam penelitian dari (Susanto, 2018). Hasil penelitian SDM yang memiliki kompetensi informasi teknologi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia tersebut.

#### **4. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dukungan organisasi terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.018 dengan nilai yang positif. Kemudian diperoleh pula nilai  $p\text{-sig} > \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dalam pengujian ini diterima dan Hipotesis alternatif ( $H_3$ ) ditolak, sehingga dapat dikemukakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat, dapat pula dikemukakan bahwa pengaruh positif yang terjadi antara kompetensi informasi teknologi terhadap kinerja guru tidak bersifat nyata secara langsung. Dapat pula dimaknai bahwa dukungan organisasi meningkatkan kinerja guru namun tidak bersifat nyata secara langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh (Muslihat, 2020) yang mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang baik meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah institusi dan dukungan organisasi berdampak positif secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga memberikan hasil positif terhadap kinerja instansi. Kemudian diungkapkan pula oleh (Dewi, 2018) bahwa dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan dimana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan.

#### **5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur motivasi kerja terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.552 dengan nilai yang positif. Kemudian diperoleh pula nilai  $p\text{-sig} < \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dalam pengujian ini ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_5$ ) diterima, sehingga dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat.

Peroleh hasil analisis tersebut dapat dimaknai bahwa untuk peningkatan nilai variabel motivasi kerja di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja guru, atau dapat pula dimaknai bahwa motivasikerja meningkatkan kinerja guru guru. Olehnya itu dapat disimpulkan bahwa variable dukungan organisasi yang disusun dari indicator 1) Pengakuan, 2) Tanggung jawab 3) Pengembangan, 4) Kondisi Kerja 5) Hubungan Interpersonal 6) Gaji berpengaruh terhadap variable kinerja guru yang disusun dari

indikator 1) Kualitas 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas 5) Kemandirian. Hal ini membuktikan bahwa peranan dukungan organisasi memberikan peranan terhadap motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh (Hayati dkk, 2020) yang mengungkapkan bahwa dengan adanya motivasi kerja maka ada dorongan untuk menggerakkan sebuah potensi sumber daya manusia agar mau bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlangsung secara sadar agar kinerja seseorang lebih meningkat. Diungkapkan pula oleh (Hafidullah dkk, 2018) bahwa secara tegas kinerja pegawai yang sangat dominan disebabkan oleh kesiapan mental dan motivasi seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Kemudian diungkapkan pula oleh (Uno, 2019) bahwa Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **6. Pengaruh kompetensi informasi teknologi melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur variable kompetensi informasi teknologiterhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dimana menunjukkan nilai koefisien 0,205 (positif) yang merupakan nilai pengaruh tidak langsung, sehingga dapat dimaknai jika terdapat pengaruh variabel kompetensi informasi teknologi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja yang positif. kemudian diperoleh nilai signifikansi  $p$ -sig  $0,000 < \alpha (0,05)$  atau uji sobel dengan nilai  $Z$  sebesar  $2,26 > Z$  table (1,96) atau sig  $p$  sobel  $0,023 < \alpha (0,05)$  sehingga menunjukkan bahwa Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dalam pengujian ini ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_6$ ) diterima, maka dapat dikemukakan bahwa Kompetensi informasi teknologimelalui Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Dapat pula dikemukakan bahwa variable motivasi kerja signifikan dan bersifat nyata dalam memediasi pengaruh kompetensi informasi teknologi terhadap kinerja guru (Yashak dkk, 2020) Motivasi kerja secara signifikan berperan sebagai variable yang memediasi pengaruh tidak langsung kompetensi informasi teknologi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh (Febriantina dkk, 2018) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru memiliki pengaruh dan dampak terhadap kinerja yang dimiliki jika dimediasi oleh motivasi kerja yang tinggi, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi bagi seorang guru maka memperkuat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerjanya. Kemudian diungkapkan oleh (Alhusaini dkk, 2020) bahwa informasi teknologi dan komunikasi dipercaya dapat membantu berbagai jenis pekerjaan, sehingga menjadi pilihan bagi individu maupun organisasi untuk mendampingi aktivitas keseharian dalam meningkatkan kinerja. Pemanfaatan teknologi informatika dan komunikasi dalam dunia pendidikan ditujukan supaya dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Ungkapan lainnya oleh (Hasibuan, 2017) bahwa

motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang dalam menghadapi situasi kerja pada sebuah organisasi/perusahaan (situation), motivasi menjadi pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi mengeluarkan berbagai kompetensi yang dimiliki dengan segala upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

#### **7. Pengaruh dukungan organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur variable dukungan organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dimana menunjukkan nilai koefisien 0,271 (positif) yang merupakan nilai pengaruh tidak langsung, sehingga dapat dimaknai jika terdapat pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja yang positif. Kemudian diperoleh nilai signifikansi  $p\text{-sig } 0,015 < \alpha (0,05)$  atau uji Sobel dengan nilai  $Z$  sebesar  $2,46 > Z \text{ table } (1,96)$  atau  $\text{sig } p \text{ sobel } 0,013 < \alpha (0,05)$  sehingga menunjukkan bahwa Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dalam pengujian ini ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_7$ ) diterima, maka dapat dikemukakan bahwa Dukungan organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Dapat pula dikemukakan bahwa variable motivasi kerja signifikan dan bersifat nyata dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru, atau motivasi kerja secara signifikan berperan sebagai variable yang memediasi pengaruh tidak langsung dukungan organisasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh (Larasati, 2018) sebuah organisasi atau institusi didalam pengelolaannya diperlukan manajemen yang baik dan tepat yang terjawab dengan dukungan organisasi tersebut karena pada dasarnya sebuah organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang terjawab dengan kinerja yang baik. Kemudian diungkapkan pula oleh (Haq dkk, 2019) bahwa salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi untuk bekerja. Ditegaskan bahwa jika pegawai memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan itu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya diungkapkan pula oleh (Wahyudi & Azheri, 2019) bahwa motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan aktivitas dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan kinerja guru untuk mewujudkan keberhasilan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Pelaksanaan motivasi terhadap guru dapat dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan pengakuan kepada guru yang sesuai dengan kinerjanya yang hal tersebut tertuang sebagai bagian dari dukungan organisasi sekolah.

#### **SIMPULAN**

Kompetensi informasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien sebesar 0,372 dengan nilai yang positif dan nilai signifikansi  $p\text{-sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ ,

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien sebesar 0,492 dengan nilai yang positif dan nilai signifikansi  $p\text{-sig } 0,003 < \alpha (0,05)$ , Kompetensi informasi teknologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat Hal tersebut ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien sebesar 0,126 dengan nilai yang positif dan nilai signifikansi  $p\text{-sig } 0,484 > \alpha (0,05)$ , Dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat Hal tersebut ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien sebesar 0,018 dengan nilai yang positif dan nilai signifikansi  $p\text{-sig } 0,927 > \alpha (0,05)$ , Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien sebesar 0,552 dengan nilai yang positif dan nilai signifikansi  $p\text{-sig } 0,014 < \alpha (0,05)$ , Kompetensi informasi teknologi melalui Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat.

Hal tersebut ditunjukkan oleh peroleh nilai koefisien sebesar 0,205 (positif) yang merupakan nilai pengaruh tidak langsung dan diperoleh nilai signifikansi  $p\text{-sig } 0,023 < \alpha (0,05)$ , Dukungan organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPIT Mamuju Sulawesi Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh peroleh nilai koefisien sebesar 0,271 (positif) yang merupakan nilai pengaruh tidak langsung dan diperoleh nilai signifikansi  $p\text{-sig } 0,013 < \alpha (0,05)$ .

## Referensi

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- 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>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 38–48. <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Dewi, R. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Febriantina, S., Nur Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid Journal*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>
- Hafidulloh, Iradawaty, S., & Mochlas, M. (2018). *Manajemen Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Haq, N., Tholkhah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Harahap, D., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>

- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus II Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Revolusi Indonesia*, 1(1), 21–30.
- Huda, I. A. (2020). Irkham Abdaul Huda, Perkembangan Informasi teknologi Dan Komunikasi (Tik) Terhadap Kualitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol2No1,2020:hal121. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 2(1), 121–125.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdyamas*, 1(43), 10864–10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89–95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114–126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Machasin, & Guntur, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jernal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 437–454.
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Muslihat. (2020). *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru (Prespektif Pendidikan Abad 21)*. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Rahayu, R., Iskandar, S., & Abidin, Y. (2022). Inovasi Pembelajaran Abad 21 dan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2099–2104. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2082>
- Rahmi, M. N., & Samsudi, M. A. (2020). Pemanfaatan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi sesuai dengan karakteristik Gaya Belajar. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 355–363. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i2.439>
- Ruliana, P. (2019). *Komunikasi Organisasi (Teori dan Studi Kasus)*. Bandung: Danisa Media.
- Sari, F., Suprasto, B., & Dwirandra, A. (2018). Motivasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Informasi teknologi pada Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(2), 2403–2430.
- Siregar, Z., & Marpaung, T. B. (2020). Pemanfaatan Informasi teknologi dan Komunikasi (TIK) Dalam Pembelajaran di Sekolah. *Best Journal: Education & Technology*, 3(1), 61–69. <https://doi.org/10.30743/best.v3i1.2437>
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1–15. <https://doi.org/10.33830/jp.v22i1.965.2021>
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 121–130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2628070>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2018). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Andira Publisher.
- Uno, H. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bandung: Sinar Grafika.
- Wahyudi, I., & Azheri, B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Komitemn Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal manajemen Sumber Daya manusia*, 5(1), 54–64.
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>

Yashak, A., Tahir, M., Shah, D., & Mohamed, F. (2020). Faktor motivasi teori dua faktor herzberg dan tahap motivasi. *Sains Insani*, 5(2), 65-74.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>