

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Penggunaan Teknologi Informasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Teknologi Informasi**

Menurut (Kaunang et al., 2021:3) teknologi informasi merupakan alat untuk membantu pekerjaan manusia dalam pengelolaan, pemberitahuan, penyimpanan sebuah informasi atau pesan sehingga pada proses itu akan lebih cepat dan tersimpan dengan baik dalam jangka waktu yang lama. Menurut (Manuhutu et al., 2021) teknologi informasi merupakan penggunaan perangkat komputer baik perangkat keras maupun lunak yang memudahkan pekerjaan dengan teknologi yang sudah tersedia untuk memproses serta mengelola data informasi yang dapat berupa data, suara maupun video. Menurut (Kessi, 2019:27) teknologi informasi merupakan cakupan dari keseluruhan perangkat teknologi yang dapat digunakan sebagai alat mengelola, menyimpan, menyajikan dan mengkomunikasikan informasi secara cepat dan berkualitas.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah cakupan dari seluruh perangkat teknologi yang di rekayasa oleh manusia guna memudahkan pekerjaan manusia terutama dalam memproses, mengelola, menyajikan serta mengkomunikasikan informasi.

###### **2.1.1.2 Peran Teknologi Informasi**

Menurut (Purba et al., 2020:4) teknologi informasi memiliki peran penting dalam kehidupan yaitu :

1. Teknologi informasi mengurangi peran manusia

kecanggihan teknologi informasi memang menjadi kelebihan yang berbeda dengan manusia tetapi teknologi informasi tetap membutuhkan peran manusia sebagai pengguna dalam menjalankan teknologi informasi.

## 2. Teknologi informasi menguatkan peran manusia

dengan adanya teknologi informasi aktivitas manusia terutama dalam hal mengolah, memproses serta menyajikan data informasi menjadi lebih kuat dan cepat juga berkualitas.

## 3. Teknologi informasi merestrukturisasi peran manusia

Sebelum terciptanya teknologi informasi, segala pekerjaan dan aktivitas dikerjakan oleh manusia secara manual, hal tersebut menjadi kurang efisien karena membutuhkan waktu lebih lama. Setelah adanya teknologi informasi pekerjaan aktivitas manusia terbantu dan menjadi lebih efektif dan efisien, dengan hal tersebut manusia dapat mengerjakan tugas yang lain yang tidak dapat dikerjakan oleh teknologi informasi.

### **2.1.1.3 Tujuan Penggunaan Teknologi Informasi**

Menurut Sutarman (dalam Purba et al., 2020:8) tujuan dari penggunaan teknologi informasi :

#### 1. Sebagai solusi atas permasalahan

Penggunaan teknologi informasi menjadikan adanya solusi bagi manusia yang menggunakannya dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dalam aktivitas pekerjaan.

#### 2. Memberikan inspirasi kreativitas

Dengan menggunakan teknologi informasi, manusia yang memiliki kreativitas tinggi akan sangat terbantu karena tidak ada lagi batasan dalam mencari ide, semua tersedia dalam teknologi informasi seperti desain yang memiliki banyak referensi dengan mengakses teknologi informasi.

#### 3. Pekerjaan lebih efektif dan efisien

Kemudahan yang diberikan oleh teknologi informasi dengan kecanggihan yang tersedia menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien karena kecepatan yang ada

dalam teknologi informasi dapat menghemat waktu dan juga meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pekerjaan.

#### **2.1.1.4 Indikator Penggunaan Teknologi Informasi**

Menurut (Legesang et al., 2021) ada beberapa indikator penggunaan teknologi informasi yaitu :

1. Faktor sosial, perilaku individu yang dipengaruhi oleh faktor sosial yang membuat seseorang secara sadar melakukan tindakan yang dianggap benar, faktor sosial tersebut seperti dukungan atau dorongan rekan kerja dan institusi dalam penggunaan teknologi informasi.
2. *Affect* (perasaan individu), sikap seseorang yang didorong oleh perasaan yang mempengaruhi seseorang secara sadar melakukan tindakan pada situasi sosial tertentu, seperti rasa nyaman dalam menggunakan teknologi informasi.
3. Kesesuaian tugas, menunjukkan kegunaan yang dirasakan antara penggunaan teknologi informasi dengan tugas yang diemban.
4. Konsekuensi jangka panjang, diukur dari keuntungan yang didapat pada masa yang akan datang dengan penggunaan jangka panjang seperti peningkatan fleksibilitas pekerjaan.
5. Kondisi yang memfasilitasi, dalam konteks penggunaan teknologi informasi kondisi yang memfasilitasi mencakup faktor objektif seperti tata cara penggunaan yang mempermudah penggunaan teknologi informasi dalam melakukan pekerjaan.
6. Kompleksitas, persepsi pada tingkat inovasi yang dianggap sulit untuk dipahami dan digunakan.

## 2.1.2 Beban Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Eni Mahawati, 2021:4) beban kerja adalah volume pekerjaan yang di bebaskan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Evi Sofiana, 2020) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Menurut (Affandi et al., 2021) beban kerja merupakan serangkaian aktivitas yang harus terselesaikan oleh seseorang ataupun organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan atau aktivitas yang dibebankan terhadap seseorang yang menjadi tanggung jawab seseorang untuk di selesaikan dalam kurun waktu tertentu.

### 2.1.2.2 Faktor – Faktor Beban Kerja

Beban kerja yang dipikul oleh seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut (Koesomowidjojo, 2017:24) ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

#### A. Faktor eksternal

beban kerja yang berasal dari luar diri pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut :

1. Tugas-tugas (*tasks*) Tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat yang membantu dalam kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
2. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja seperti waktu dalam bekerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem pemberian upah, kerja malam, tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja yang mempengaruhi beban kerja yaitu yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), biologis (bakteri, virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

#### B. Faktor internal

Beban kerja yang berasal dari dalam diri pekerja yaitu dampak adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Yang termasuk beban kerja internal yaitu :

1. Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi
2. Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

#### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

(Koesomowidjojo, 2017:33) menyatakan ada beberapa indikator untuk beban kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, kondisi yang terdapat pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam hal ini seperti pekerja menikmati pekerjaan dan pemahaman pekerja terhadap tugas dan tanggungjawabnya.
2. Penggunaan waktu kerja, dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan membuat pekerja memanfaatkan lamanya waktu untuk bekerja sesuai aturan dan menggunakan batasan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai, tujuan dari pekerjaan yang harus tercapai membuat pekerja harus bekerja lebih baik dengan beban kerja sesuai standar pekerjaan untuk mencapai target yang telah di tentukan dengan jelas.

#### **2.1.3 Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Hamzah B. Uno, 2016:5) motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu melakukan sesuatu pekerjaan demi menggapai tujuan. Menurut (Eka Santi et al, 2021) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dari dalam maupun luar individu untuk melakukan pekerjaan dengan seluruh kemampuan serta keterampilan dengan semangat tinggi untuk menggapai tujuan. Menurut (Ahmadi, 2021) motivasi kerja merupakan sejumlah proses perilaku manusia dalam melakukan aktivitas – aktivitas untuk menggapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan yang berdasarkan keinginan dan usaha.

### **2.1.3.2 Faktor Motivasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2017:116) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

#### **A. Faktor Internal**

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

#### **B. Faktor Eksternal**

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggungjawab
6. Peraturan yang fleksibel

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Duryat, 2018:149) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1. Tanggungjawab, tanggungjawab seorang pekerja untuk bekerja keras dalam melaksanakan segala tugas yang terdapat didalam pekerjaannya seperti tugas fisik maupun non-fisik
2. Prestasi, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai target yang telah ditentukan untuk mendapatkan prestasi kerja.
3. Pengembangan diri, mengerjakan aktivitas atau tugas pekerjaan dengan maksimal dan mengikuti program pelatihan agar tujuan dapat tercapai dan menimbulkan peluang untuk maju.
4. Kemandirian, kemandirian dalam bertindak atau sadar akan tugas serta tanggungjawab secara mandiri yang dapat dilihat dari sikap dalam mengerjakan tugas serta tanggungjawab tanpa adanya perintah terlebih dulu.

### **2.1.4 Kinerja Guru**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja Guru menurut (Marlina, 2019) adalah prestasi kerja seorang pendidik yang dapat dilakukan melalui aktivitas, prilaku dan produktifitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja guru menurut (Faozan, 2022) merupakan prestasi yang diraih oleh seorang guru dalam melaksanakan serta mengelola tugas dan tanggungjawab sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya. Kinerja guru menurut (Riyadi et al, 2017) adalah proses suatu hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan pengalaman,dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah serangkaian hasil melalui proses aktivitas produktif yang dilakukan

sesuai dengan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai prestasi yang berdasarkan pengalaman dan kesungguhan.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Kinerja Guru**

Dalam setiap kinerja tentu memiliki faktor yang mempengaruhi begitu pula dengan kinerja guru, Faktor kinerja guru menurut Anwar Prabu (dalam Didi Pianda, 2018:22-23) ada dua faktor yaitu :

##### **A. Faktor Internal**

Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi dari dalam diri seseorang, faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

1. Kecerdasan, bagi profesi guru kecerdasan adalah hal utama yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas - tugas dan tanggungjawab sebagai guru, terlalu rumit tugas serta tanggungjawab sebagai seorang guru maka tinggi juga kecerdasan yang dibutuhkan. Namun, jika tugas dan tanggungjawab yang diberikan monoton akan mempengaruhi kinerja guru
2. Keterampilan dan kecakapan, dalam hal ini sebagai seorang guru tentu diharapkan mampu memiliki keterampilan dan kecakapan terutama pada dalam diri seorang guru, tetapi keterampilan dan kecakapan masing - masing pribadi tentu berbeda disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan pelatihan
3. Bakat, bakat yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan atau keahlian alami dari dalam diri seseorang, jika dikaitkan dengan profesi atau pilihan dalam pekerjaan maka tentu akan berpengaruh terhadap kinerja
4. Kemampuan dan minat, kemampuan dan minat yang tinggi akan mempengaruhi pekerjaan yang ditekuni
5. Motif, motif yang dimiliki akan mendorong seseorang dalam meningkatkan kinerjanya



6. Kesehatan, salah satu hal penting untuk seseorang dalam bekerja, kesehatan dapat mendorong seseorang dalam melakukan proses pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas serta tanggungjawab dalam pekerjaannya
7. Kepribadian, dalam diri seseorang terutama pada profesi guru kepribadian hal penting dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawab yang diemban, kepribadian yang baik mampu membantu dalam kesulitan menyesuaikan dalam lingkungan kerja dan interaksi sesama rekan kerja.
8. Cita - cita dan tujuan dalam bekerja, seseorang akan bekerja dengan sepenuh hati jika pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan cita - cita dan tujuan karena dengan begitu cita - cita dan tujuan akan tercapai.

#### B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi dari luar diri seseorang, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

1. Lingkungan keluarga, kinerja seseorang akan terpengaruh oleh kondisi keluarga sebab keluarga menjadi faktor utama seseorang berperilaku.
2. Lingkungan kerja, didalam lingkungan kerja seseorang akan beradaptasi guna menjalankan pekerjaannya, jika lingkungan kerja membuat seseorang nyaman maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
3. Komunikasi dengan kepala sekolah, penting hal nya berkomunikasi dengan kepala sekolah mengingat kepala sekolah adalah pemimpin dalam sekolah yang kepala sekolah terlibat dalam segala urusan di sekolah maka komunikasi dengan kepala sekolah harus berjalan dengan lancar agar segala urusan dapat diatasi dengan baik oleh kepemimpinan dari kepala sekolah.
4. Sarana dan prasarana, terpenuhinya sarana dan prasaran dalam kegiatan belajar mengajar akan membantu guru lebih meningkatkan kinerjanya.
5. Kegiatan guru dikelas, kegiatan guru dikelas meliputi berinteraksi dengan peserta didik tentu guru akan sangat membutuhkan dukungan dari pihak

sekolah dalam sumber belajar agar proses dan hasil kegiatan belajar mengajar berjalan efektif dan guru juga mendapatkan peluang berkeaktivitas dalam kegiatan pembelajaran.

6. Kegiatan guru disekolah antara lain yaitu berpartisipasi dalam bidang administrasi seperti memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum, juga merencanakan kebijakan - kebijakan kepegawaian.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Guru**

Menurut Usman (dalam Didi Pianda, 2018:29-30) ada beberapa indikator kinerja guru yaitu :

1. Merencanakan belajar mengajar, merencanakan setiap materi dan media pembelajaran sebagai persiapan pembelajaran seperti kegiatan belajar mengajar dikelas maupun praktek untuk diberikan kepada peserta didik sesuai kurikulum yang berlaku
2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengelola proses pembelajaran dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dengan perencanaan belajar sesuai kurikulum dengan ketentuan waktu dan manajemen kelas yang telah disusun.
3. Mengevaluasi, mengevaluasi hasil kegiatan belajar mengajar terhadap peserta didik sesuai dengan perencanaan pembelajaran sesuai kurikulum. Seperti menilai hasil belajar dari peserta didik sebagai umpan balik.

## **2.2 Review Penelitian Terdahulu**

Dasar atau acuan yang menjadi teori - teori melalui hasil dari penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat diperlukan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam melengkapi penelitian ini. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu untuk dijadikan bagian dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan terkait dengan masalah mengenai penggunaan teknologi informasi, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja guru .

Penelitian pertama yang dilakukan (Pratiwi, 2021) variabel yang diambil yaitu penggunaan teknologi informasi dan kinerja guru, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 82 Jakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel jenuh guru – guru di SMA Negeri 82 Jakarta berjumlah 34 guru, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert dan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensial, uji validitas, uji reabilitas, uji koefisien determinan ( $R^2$ ), dan uji hipotesis dengan menggunakan t-statistik. Hasil penelitian diperoleh penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Wayan et al., 2021) variabel yang diambil yaitu penggunaan teknologi informasi dan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja guru di SMK Teknologi Wira Bhakti Denpasar. Sampel yang digunakan berjumlah 52 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis uji t, dan analisis determinasi menggunakan aplikasi SPSS Versi 24.0. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penggunaan teknologi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Teknologi Wira Bhakti Denpasar.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Wahyudi et al., 2018) variabel yang diambil adalah penggunaan teknologi informasi dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja guru, populasi penelitian ini yaitu guru PNS di sekolah dasar negeri Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo yang berjumlah 104 guru dengan sampel penelitian 84 guru. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh positif antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja guru namun tidak signifikan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh (Akmal et al., 2021) variabel bebas yang diambil adalah beban kerja dan variabel terikat adalah kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru, populasi penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Menggunakan teknik propotional random sampling, terdapat sampel 77 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik pertanyaan lalu dianalisis menggunakan beberapa persamaan regresi linear dan bukti hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian memperlihatkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ke lima dilakukan oleh (Wahyudin, 2020) variabel yang diambil adalah beban kerja dengan variabel terikat kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Tartila Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi berjumlah 47 Guru, dengan teknik total sampling. Adapun variabel diperoleh melalui angket, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang.

Penelitian keenam (Ngatimun et al., 2020) variabel yang dipilih adalah beban kerja dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji beban kerja dan kinerja guru dengan stress kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini dilakukan di Kabupaten Proboling. Penetapan populasi dan sampel diambil dari 198 guru dari sekolah menengah negeri dan swasta di kabupaten dipilih secara acak. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan stres kerja mampu memediasi pengaruh tersebut.

Penelitian ke tujuh dilakukan oleh (Rosalina & Fuady, 2021) variabel bebas yang diambil adalah beban kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMK Muhamadiyah 1 Semarang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 30 guru SMK Muhamadiyah 1 Semarang. Metode penelitian menggunakan metode sensus. Data diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh (Oktavia & Karyaningsih, 2021) variabel yang dipilih adalah beban kerja dan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Baru Kabupaten Karawang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling ( $n = 46$ ), dan teknik analisis data menggunakan korelasi dan regresi dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa untuk beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap peningkatan kinerja guru ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,301 atau 30,1% sisanya sebanyak 69,9% di pengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh (Nugroho et al, 2019) variabel bebas yang dipilih adalah motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Magelang. Penelitian ini adalah penelitian *ex-postfacto*. Teknik analisis data menggunakan uji pengaruh dengan regresi sederhana dan regresi ganda menggunakan sampel sebanyak 80 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kontribusi pengaruh sebesar 88,4% terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik di Kabupaten Magelang.

Penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh (Ristianey et al., 2021) variabel dari penelitian ini yang dipilih adalah motivasi kerja dan variabel terikat

kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah guru – guru yang sudah bersertifikasi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang sejumlah 94 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Metode yang digunakan penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dokumentasi serta studi pustaka. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian kesebelas dilakukan oleh (Asneti et al., 2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil angket dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana analisis melalui uji-t. Populasi penelitian ini adalah 174 guru dari SMP Negeri 36, SMP Negeri 12, dan SMP Negeri 25 .Palembang. Sampel penelitian ini adalah 90 guru yang terdiri dari 30 guru SMP Negeri 36, 33 guru SMP Negeri 12, dan 27 guru dari SMP Negeri 25 Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah keterkaitan antara konsep satu dengan lainnya dari permasalahan yang akan diteliti.

Konsep variabel - variabel yang akan digunakan yaitu :

Variabel bebas :

X1 = Penggunaan Teknologi Informasi

X2 = Beban Kerja

X3 = Motivasi Kerja

Variabel Terikat :

Y = Kinerja Guru

### **2.3.1 Kerangka Fikir**

#### **2.3.1.1 Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Selama Mengajar Pembelajaran dalam Jaringan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pulogadung**

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat sehingga menciptakan fitur – fitur yang memudahkan namun sangat cepatnya perkembangan teknologi informasi membuat guru yang semula hanya menggunakan media buku, menjadi harus ikut berkembang cepat dalam penggunaan teknologi informasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. (Ulfa, 2020:8-13)

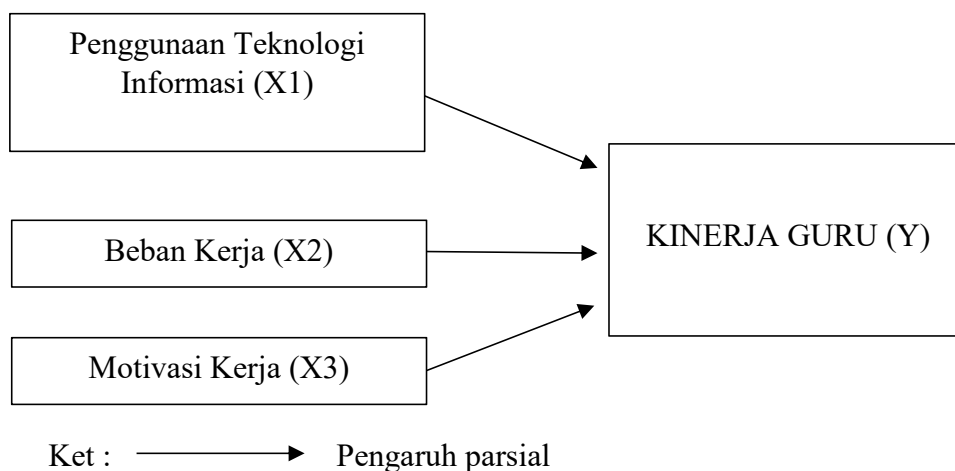
#### **2.3.1.2 Pengaruh Beban Kerja Selama Mengajar Pembelajaran dalam Jaringan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pulogadung**

Guru memiliki beban kerja yang telah diatur namun jika berlebihnya beban kerja dengan desakan waktu atau sedikitnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya maka akan mempengaruhi kinerja dan menyebabkan terdapatnya hasil yang kurang maksimal, beban kerja yang sedikit juga menyebabkan kurang adanya semangat dan rendahnya motivasi dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja. (Yulistiyono et al., 2021:62)

#### **2.3.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja Selama Mengajar Pembelajaran dalam Jaringan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pulogadung**

Motivasi kerja merupakan kunci semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan, motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja meski bukan satu – satunya namun motivasi kerja sangat berkaitan dengan kinerja. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai hal yang dapat meningkatkan kinerja guru. Semakin guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi perilaku yang mengarahkan guru pada upaya – upaya yang dilakukan agar tercapainya tujuan sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. (Hamzah B. Uno, 2016:4-5)

Berikut gambar kerangka fikir berdasarkan variabel yang terkait pada penelitian ini :



**Gambar 2. 1 Kerangka Fikir**

Sumber : Diolah oleh peneliti

### 2.3.2 Hipotesis atau Proposisi

Hipotesis atau proposisi adalah hasil yang bersifat sementara atau pendugaan dari suatu penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan uraian pada penelitian ini, maka hipotesisnya adalah:

H1 : Diduga terdapat pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru

H2 : Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

H3 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru