

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus SMK Pasundan Malajaya)

Muhamad Malik Mutoffar
Program Studi Teknik Informatika
Sekolah Tinggi Teknologi Bandung
malik@sttbandung.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari teknologi informasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Pasundan Majalaya Kabupaten Bandung. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Pasundan Majalaya, digunakan metode penelitian kausal komparatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel tidak bebas. Ketiga variabel bebas tersebut adalah teknologi informasi (X_1), kompensasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja guru (Y) dengan obyek yang diteliti sebanyak 44 orang. Pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji realibilitas dan validitas, sementara uji hubungan dengan menggunakan chisquare. Pengolahan semua data menggunakan SPSS ver 19.

Kata kunci : Kinerja Guru, Kausal Komparatif, Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Kompensasi.

Abstract

This research to determine the effect of information technology, compensation, and organizational culture of the Vocational High School teacher performance Pasundan Majalaya Bandung regency. To find out how big the influence of information technology, compensation and organizational culture on teacher performance in Pasundan Majalaya Vocational High School, used a causal comparative research methods. The data used are primary by using three independent variables and the dependent variable. The third independent variable is the information technology (X_1), compensation (X_2), and organizational culture (X_3). While the dependent variable is the performance of teachers (Y) with the object under study as many as 44 people. Testing the quality of the data used is the test of reliability and validity, while the relationship by using chi-square test. Processing all the data using SPSS 19.

Keywords: Teacher Performance, Causal Comparative, Information Technology, Organizational Culture, Compensation.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat telah membawa perubahan dan tuntutan hampir disemua aspek kehidupan manusia yang berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan. Kalau tidak, maka bangsa ini akan kalah bersaing dalam menghadapi era globalisasi.

Salahsatu cara meningkatkan kepuasan kerja, motivasi dan kinerja guru adalah dengan memberikan kompensasi. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan guru mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam suatu pekerjaan.

Dilihat dari hal-hal diatas maka menjadi suatu hal yang mutlak bagi pihak Sekolah Menengah Kejuruan Pasundan Majalaya untuk dapat mempunyai guru yang berkinerja baik serta memberi kompensasi yang baik, sehingga semua guru akan merasa puas dalam bekerja dan akan memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari guru ini maka pihak Sekolah Menengah Kejuruan Pasundan Majalaya harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja, selain itu kinerja kerja juga harus diciptakan untuk memberikan rasa puas bagi guru sehingga dapat memberikan hasil proses belajar mengajar yang baik. Pihak Sekolah Menengah Kejuruan Pasundan Majalaya bersama dengan Pemerintah Daerah telah berusaha memberikan kompensasi kepada guru sehingga guru akan merasa puas dalam bekerja. Sebagai seorang pegawai negeri sipil seorang guru setidaknya akan menerima tunjangan daerah sebesar 2 juta rupiah, jika guru tersebut telah lulus sertifikasi maka ia akan mendapatkan tunjangan sertifikasi sebesar 1 kali gaji pokok. Sedangkan jika guru tersebut belum mendapatkan sertifikasi maka ia mendapatkan tunjangan dari pemerintah pusat sebesar 250 ribu rupiah per bulan. Kompensasi lain yang diterima guru adalah dana komite

sekolah pengganti BP3 sedangkan jika guru tersebut memegang jabatan tertentu maka ia akan mendapatkan tunjangan jabatan yang berasal dari dana BOS dan sekolah gratis. Jika dilihat dari kompensasi yang diterima memberi kepuasan pada guru. Tetapi yang menjadi pertanyaan adalah apakah dengan perbaikan dalam kompensasi pada guru akan membuat meningkatnya kinerja guru?

Masih banyak guru dinilai kurang kinerjanya. Status ini membuat prihatin berbagai kalangan, karena guru merupakan teladan dan panutan bagi siswanya. Jika yang jadi panutannya memberi contoh kurang baik, bagai mana akan terjadi pada pendidikan kita. Maka dari itu, penyelenggaraan pendidikan disekolah harus menjadi pendidikan yang profesional yang dibutuhkan oleh seluruh bangsa Indonesia.

Sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuannya baik tujuan finansial, social maupun budaya tanpa adanya manajemen yang baik. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat melihat kemampuan karyawan secara individual maupun berkelompok dan mengetahui sasaran organisasi yang efektif. Faktor pendidikan, jabatan, pekerjaan, sikap, hubungan dengan orang lain dan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja guru. Semua ini terkait dengan adanya penggunaan teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengajukan judul “Pengaruh Teknologi Informasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Pasundan Majalaya”.

IX. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi Informasi dilihat dari kata penyusunnya adalah teknologi dan informasi. Kata teknologi bermakna pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari, kata teknologi berdekatan artinya dengan istilah tata cara.

Teknologi informasi memanfaatkan komputer elektronik dan perangkat lunak computer untuk mengubah, menyimpan, memproses, melindungi, mentransmisikan dan memperoleh informasi secara aman.

Teknologi informasi menjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi. Teknologi Informasi diterapkan guna untuk pengelolaan informasi yang pada saat ini menjadi salah satu bagian penting karena :

- (1) karena meningkatnya kompleksitas dari tugas manajemen,
- (2) karena pengaruh ekonomi internasional (globalisasi),
- (3) karena perlunya waktu tanggap (response time) yang lebih cepat,
- (4) karena tekanan akibat dari persaingan bisnis.

Teknologi Informasi (TI) adalah faktor yang sangat mendukung dalam penerapan sistem informasi yang merupakan suatu solusi organisasi dan manajemen untuk memecahkan permasalahan manajemen yang timbul. Menuju era globalisasi setiap pemimpin organisasi dapat mempermudah dalam mengambil keputusan (*decision making*) tertentu untuk pengembangan solusi yang baru maupun perubahannya akan digantikan oleh peranan Sistem Informasi (SI) yang didukung oleh TI yang tepat guna. Salah satu modal yang harus ditingkatkan untuk menghadapi hal tersebut adalah efektifitas pemanfaatan TI.

Fungsi Teknologi Informasi

Fungsi teknologi informasi, terdapat enam fungsi teknologi informasi yaitu:

1. Fungsi Teknologi informasi sebagai Penangkap (*Capture*)
2. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Pengolah (*Processing*)

Fungsi teknologi informasi ini mengkompilasikan catatan rinci aktivitas, misalnya menerima input dari keyboard, scanner, mic dan sebagainya.

Mengolah atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan atau pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

3. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Menghasilkan (*Generating*)

Fungsi teknologi informasi ini menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna, misalnya laporan, table, grafik dan sebagainya.

4. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Penyimpan (*storage*)

Fungsi teknologi informasi ini merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya saja disimpan ke harddisk, tape, disket, CD (*compact disc*) dan sebagainya.

5. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Pencari Kembali (*Retrival*)

Fungsi teknologi informasi ini menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari *supplier* yang sudah lunas dan sebagainya.

6. Fungsi Teknologi Informasi sebagai Transmisi (*Transmission*)

Fungsi teknologi informasi ini mengirim data dan informasi dari suatu lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya saja mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya.

2.2 Kompensasi

Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2006).

2.2.1 Jenis – Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Komponen-komponen kompensasi terdiri dari kompensasi financial langsung (*direct financial*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2006).

Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi non finansial berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk dihargai. Jika dijabarkan akan meliputi : 1) hubungan interpersonal, 2) promosi, 3) pengalaman, dan 4) tanggung jawab.

2.2.2 Sistem Kompensasi

Hasibuan (2008), menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering diterapkan sebagai berikut.

1) Sistem waktu

Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian.

2) Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini hanya cocok untuk karyawan di bagian produksi barang.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.2.3 Tujuan-tujuan pemberian kompensasi

Tujuan-tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko (2003), antara lain sebagai berikut:

1) Memperoleh personalia *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi yang tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan di antara para karyawan.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

2.3 Budaya Organisasi

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Rumah sakit di mana pasien dirawat, perguruan tinggi tempat mahasiswa menuntut ilmu, bank tempat nasabah menabung, dan negara atau daerah tempat masyarakat tinggal merupakan bentuk dari organisasi yang dapat kita temukan dalam kehidupan sehari-hari.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi pada organisasi. Mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

2.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam Tika (2006:10) adalah :

1. Inisiatif Individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi pada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauhmana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan haaran tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat mempengaruhi terhadap kenerja organisasi atau perusahaan.

2.3 Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas pekerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006:16). Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

X. METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Untuk melihat seberapa besar pengaruh antara teknologi dan sistem informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Pasundan Majalaya, digunakan metode penelitian Kausal Komparatif.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2000:27) penelitian kausal komparatif mempunyai tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

3.1.2 Desain Penelitian

Terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas atau variabel X adalah variabel yang mempengaruhi variabel tidak bebas. Variabel bebas yang ditentukan dalam penelitian ini adalah :

1. Teknologi dan sistem informasi (X1)
2. Kompensasi (X2)
3. Budaya Organisasi (X3)

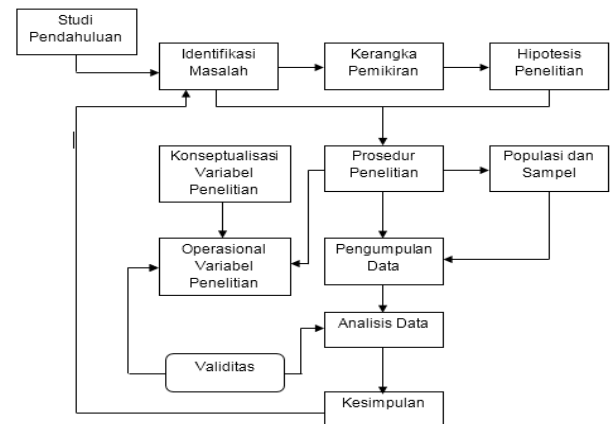
Sementara Variabel tidak bebas atau variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel tidak bebas yang ditentukan dalam penelitian ini adalah :

- Kinerja Guru (Y)

Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data primer dari kuesioner terhadap karyawan dan guru

sejumlah 40 orang dan menggunakan data sekunder yang berasal dari beberapa sumber studi kepustakaan.

Secara rincian urutan kegiatan yang dilaksanakan dalam penelitian ini digambarkan pada sekema sebagai berikut ini:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Teknik deskriptif analisis yaitu untuk mendeskripsikan Variabel teknologi informasi (X1), kompensasi (X2), budaya organisasi (X3) dan Kinerja (Y) dengan cara menghitung rata-rata dari masing-masing variabel yang diteliti.

2. Teknik analisa inferensial digunakan teknik analisis sebagai berikut:

Teknik analisis korelasi, untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antara variabel dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana r =nilai korelasi

N = jumlah pasangan pengamatan

$\sum xy$ = jumlah perkalian variabel X dan Y

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$N\sum x^2$ = jumlah kuadrat dari variabel X

$(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

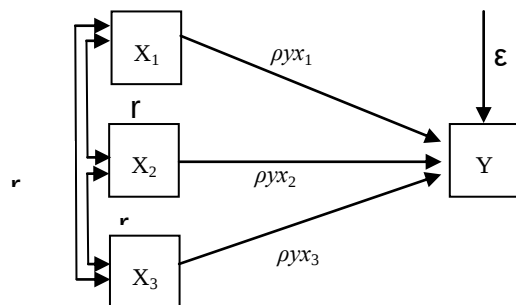
$N\sum y^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

3.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menunjukan hubungan yang memperhatikan seberapa besar pengaruh sebuah variabel tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap beberapa variabel lainnya. Jadi dalam hal ini persoalannya adalah sebab akibat istilah yang digunakan dalam analisis jalur ini adalah variabel penyebab

(X) variabel endogen yang merupakan variabel akibat (Y) dan variabel implisit (ϵ) yang merupakan faktor-faktor lain dari variabel eksogen.

Penelitian yang menggunakan jalur, diperlukan path diagram yang akan menggambarkan struktur hubungan dan pengaruh antara variabel. Path diagram yang akan digunakan adalah sebagai mana terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3.2

Diagram hubungan antar variabel dan pengaruh variabel X1,X2, dan X3 terhadap variabel Y

Diagram di atas dapat dinyatakan dengan persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan Struktural

$$Y = \rho_{yx1}x_1 + \rho_{yx2}x_2 + \rho_{yx3}x_3 + \epsilon$$

Keterangan :

x_1 = Teknologi dan informasi x_2 = Kompensasi

x_3 = Budaya organisasi

Y = Kinerja

ϵ = variable epsilon

Selanjutnya untuk menghitung koefisien korelasi dan koefisien jalur dan yang lainnya dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- Menghitung dan menyusun matrik koefisien korelasi (r) guna mengetahui korelasi antar variabel.
- Menghitung koefisien jalur (ρ)
- Menghitung koefisien determinasi (R^2)
- Menghitung koefisien jalur epsilon (ϵ) yang tidak diteliti.
- Melakukan uji signifikansi koefisien jalur secara parsial menuju uji t dengan kriteria tolak H_0 bila t hitung > t tabel, atau p value < 0,05

3.4 Hipotesa statistik

Dalam penelitian ini yang akan dikaji adalah besar pengaruh teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Pengujian Secara Parsial

Untuk menguji koefisien jalur secara individual, rumus pengujiannya menggunakan matrik korelasi, apabila hipotesis utama dalam penelitian signifikan maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk subhipotesis, yaitu:

$H_0: \rho_{yx1}=0$: teknologi informasi tidak berpengaruh

$H_1: \rho_{yx2} \neq 0$: teknologi dan informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_0: \rho_{yx3}=0$: kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_1: \rho_{yx1} \neq 0$: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_0: \rho_{yx2}=0$: budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_1: \rho_{yx4} \neq 0$: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

XI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Sesuai dengan pendapat responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Rata-Rata Skor Variabel

Variabel	N	Rata – Rata
Teknologi informasi (X ₁)	44	3,70
Kompensasi(X ₂)	44	3,72
Budaya organisasi (X ₃)	44	3,78
Kinerja Guru (Y)	44	3,77

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel rata-rata skor variabel tersebut menunjukkan skor rata-rata variabel budaya organisasi lebih tinggi dibandingkan tiga variabel lainnya. Juga terlihat bahwa skor rata-rata untuk variabel teknologi informasi lebih kecil dibandingkan tiga variabel lainnya.

Model yang dipakai mengadaptasi model tentang pengontrolan kualitas (Supranto, h. 2000) sebagai berikut .

Tabel 4.2

Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat baik
3,4 – 4,1	Baik
2,6 – 3,3	Cukup Baik
1,8 – 2,5	Kurang baik
1,0 – 1,7	Sangat kurang baik

(Supranto, 2000)

Sesuai dengan kriteria di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Kriteria Ketercapaian Skor Tiap Variabel

Variabel	Rata-rata	Kriteria
Teknologi informasi (X ₁)	3,70	Baik
Kompensasi(X ₂)	3,72	Baik
Budaya organisasi (X ₃)	3,78	Baik
Kinerja Guru (Y)	3,77	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data

4.2 Hubungan Antar Variabel

Untuk mengungkap pengaruh teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini variabel, teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel sebab (eksogenus variabel) dan kinerja guru sebagai variabel akibat (endogenus variabel). Langkah awal dalam perhitungan adalah mengetahui besaran korelasi antar variabel. Hasil perhitungan korelasi antar variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Korelasi Antara Variabel
Correlations

	TI (X ₁)	K (X ₂)	BO (X ₃)	KG (Y)
1.kep Pearson	1	.841**	.865**	.895**
emim Correlation				
pin Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
an N	44	44	44	44
2.Ko Pearson	.841**	1	.757**	.827**
mpen Correlation				
sasi(Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
X2) N	44	44	44	44
3.bud Pearson	.865**	.757**	1	.899**
aya Correlation				
organ Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
isasi N	44	44	44	44
4.Kin Pearson	.895**	.827**	.899**	1
erja Correlation				
Guru Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
(Y) N	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 spss statistics 19

Dari tabel di atas dapat dijelaskan, bahwa:

1. Hubungan antara variabel teknologi informasi (X₁) dengan kompensasi(X₂) didapat nilai sebesar 0,841.

Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif . Korelasi X₁ dan X₂ signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika teknologi informasi naik satu satuan, maka kompensasi naik sebesar 0,841

2. Hubungan antara variabel teknologi informasi (X₁) dengan budaya organisasi (X₃) didapat nilai sebesar 0,865. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif. Korelasi (X₁) dan (X₃) signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika teknologi informasi (X₁) naik satu satuan, maka budaya organisasi (X₃) naik sebesar 0,865
3. Hubungan antara variabel teknologi informasi (X₁) dengan Kinerja guru(Y) didapat nilai sebesar 0,895. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, mempunyai tingkat hubungan keeratn yang sangat kuat dan searah. Korelasi X₁ dan Y signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika teknologi informasi (X₁) naik satu satuan, maka Kinerja guru (Y) naik sebesar 0,895.
4. Hubungan antara variabel Kompensasi(X₂) dengan teknologi informasi (X₁) didapat nilai sebesar 0,841. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif Korelasi X₂ dan X₁ signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika Kompensasi(X₂) naik satu satuan, maka teknologi informasi (X₁) naik sebesar 0,841.
5. Hubungan antara variabel Kompensasi (X₂) dengan budaya organisasi (X₃) didapat nilai sebesar 0,757. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r(korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif Korelasi X₂ dan X₃ signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika Kompensasi(X₂) naik satu satuan, maka budaya organisasi (X₃) naik sebesar 0,757.
6. Hubungan antara variabel Kompensasi(X₂) dengan Kinerja guru (Y) didapat nilai sebesar 0,827. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan keeratn yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif . Korelasi (X₂) dengan Y signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika Kompensasi(X₂) naik satu satuan, maka Kinerja guru (Y) naik sebesar 0,827.

7. Hubungan antara variabel budaya organisasi (X_3) dengan teknologi informasi (X_1) didapat nilai sebesar 0,865. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif. Korelasi X_3 dengan X_1 signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika budaya organisasi (X_3) naik satu satuan, maka teknologi informasi (X_1) naik sebesar 0,865.
8. Hubungan antara variabel budaya organisasi (X_3) dengan Kompensasi (X_2) didapat nilai sebesar 0,757. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif. Korelasi X_3 dengan X_2 signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01.
9. Pernyataan di atas dapat diartikan jika budaya organisasi (X_3) naik satu satuan, maka Kompensasi (X_2) naik sebesar 0,757.

Hubungan antara variabel budaya organisasi (X_3) dengan Kinerja guru (Y) didapat nilai sebesar 0,899. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan keeratan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif. Korelasi X_3 dengan Y signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika budaya organisasi (X_3) naik satu satuan, maka Kinerja guru (Y) naik sebesar 0,899.

4.3 Analisis Jalur

Koefisien jalur diperoleh berdasarkan korelasi antar variabel. Dengan melalui perhitungan SPSS diperoleh koefisien jalur teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.287	5.171		1.602	.117
Teknologi informasi (X_1)	.359	.154	.314	2.329	.025
Kompensasi (X_2)	.213	.107	.206	1.991	.053
Budaya Organisasi (X_3)	.572	.135	.472	4.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Tabel 4.5
Hasil Koefisien Jalur X terhadap Y

Diperoleh koefisien jalur dari teknologi informasi terhadap kinerja guru (ρ_{YX_1}) sebesar 0.314, koefisien jalur dari kompensasi terhadap kinerja guru (ρ_{YX_2}) sebesar 0,206, dan koefisien jalur dari budaya organisasi terhadap kinerja guru (ρ_{YX_3}) sebesar 0,472.

Besar pengaruh secara bersama-sama teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur dengan matriks korelasi antara variabel sebab dengan variabel akibat. Adapun hasil perhitungan pengaruh secara bersama-sama teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Koefisien Determinasi (Pengaruh Total) X terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.867	2.27807

a. Predictors: (Constant), Teknologi informasi, Kompensasi, budaya organisasi

Diperoleh pengaruh secara bersama-sama variabel, teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,876. Selain pengaruh variabel teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, terdapat probabilitas munculnya pengaruh variabel lain (residu). Maka untuk menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel dimaksud digunakan formula sebagai berikut :

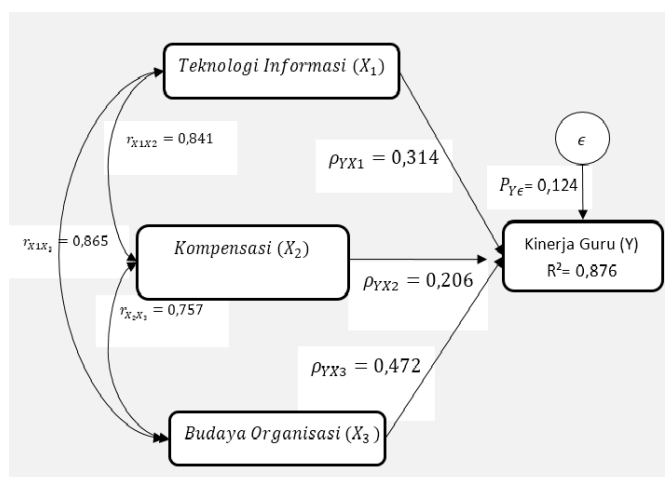
$$\rho_{Y\epsilon} = 1 - 0,876 = 0,124$$

Besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah 0,124

Persamaan koefisien jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,314 X_1 + 0,206 X_2 + 0,472 X_3 + 0,124$$

Persamaan tersebut dapat digambarkan dalam model struktural sebagai berikut :



Gambar 4.1
Model Struktural Pengaruh Teknologi Informasi,
Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Guru

Dari gambar 4.1. di atas, dapat diformulasikan hasil pengujian melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Teknologi informasi (X ₁)	0,314
Kompensasi (X ₂)	0,206
Budaya organisasi (X ₃)	0,472

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil pengolahan data untuk membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.8
Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ Langsung dan Tidak langsung terhadap Y

V ar ia be l	Koefi sien Jalur	Pengaruh Langsun g	Pengaruh tidak langsung (melalui)				Tot al
			X ₁	X ₂	X ₃	Jum lah	
X ₁	0,314	9,86%		5,44 %	12,8 2%	18,2 6%	28,1 2%
X ₂	0,206	4,24%	5,44 %		7,36 %	12,8 0%	17,0 4%
X ₃	0,472	22,28%	12,8 2 %	7,36 %		20,1 8%	42,4 6%
Total Pengaruh (R ²)							87,6 2%
Pengaruh faktor lain (ε)							12,3 8%

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.19

Berdasarkan table diatas dapat dilihat pengaruh langsung dari variable X₁ sebesar 9,86%, jumlah pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y melalui X₂ dan X₃ sebesar 18,26%. pengaruh langsung dari variable X₂ sebesar 4,24%, jumlah pengaruh tidak langsung X₂ terhadap Y melalui X₁ dan X₃ sebesar 12,80%. pengaruh langsung dari variable X₃ sebesar 22,28%, jumlah pengaruh tidak langsung X₃ terhadap Y melalui X₁ dan X₂ sebesar 20,18%. Sehingga totalitas pengaruh X₁, X₂, X₃ terhadap Y (R²) sebesar 87,62%, dan pengaruh luar/ faktor lain terhadap Y yang tidak diteliti (ε) sebesar 12,38%

Dari hasil pengolahan diatas dapat dilihat pengaruh langsung X₁, dan X₂ tidak dominan, sehingga kedua variabel

tersebut tidak boleh berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi bersama-sama dalam pelaksanaannya sehingga dapat memberikan kontribusi dan mendongkrak kinerja guru. Sedangkan variabel X₃ terlihat dominan, sehingga dapat dikatakan dengan satu variabel X₃ (budaya organisasi) saja dapat langsung memberikan kontribusi dan mendongkrak kinerja guru di SMK Pasundan Majalaya.

4.4 Hasil Uji Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari Teknologi informasi terhadap kinerja gurudiperoleh ada pengaruh,teknologi informasi terhadap kinerja guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari teknologi informasi terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X₁ terhadap Y

$$= \beta_{yx1} \cdot \beta_{yx1} = 0,314 \times 0,314 = 0,099 (9,86\%)$$

Pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y melalui X₂

$$= \beta_{yx1} \cdot r_{x1 \cdot x2} \cdot \beta_{yx2} = 0,314 \times 0,841 \times 0,206 = 0,054 (5,44\%)$$

Pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y melalui X₃

$$= \beta_{yx1} \cdot r_{x1 \cdot x3} \cdot \beta_{yx3} = 0,314 \times 0,865 \times 0,472 = 0,128 (12,82\%)$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung teknologi informasi terhadap Kinerja guru sebesar 9,86%. Besarnya pengaruh tidak langsung teknologi informasi terhadap kinerja gurukarena ada keterkaitan (hubungannya) dengan kompensasi memberikan penambahan pengaruh sebesar 5,44% dan pengaruh tidak langsung teknologi informasi terhadap Kinerja gurukarena ada keterkaitan (hubungannya) dengan budaya organisasi memberikan penambahan pengaruh sebesar 12,82%

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) teknologi informasi terhadap Kinerja guru diperoleh sebesar :
 9,9% + 5,4% + 12,8% = 28,12%.

4.5 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari kompensasi ke Kinerja gurudiperoleh ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari kompensasi terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X₂ terhadap Y

$$= \beta_{yx2} \cdot \beta_{yx2} = 0,206 \times 0,206 = 0,042 (4,24\%)$$

Pengaruh tidak langsung X₂ terhadap Y melalui X₁

$$= \beta_{yx2} \cdot r_{x1 \cdot x2} \cdot \beta_{yx1} = 0,206 \times 0,841 \times 0,314 = 0,054 (5,44\%)$$

Pengaruh tidak langsung X₂ terhadap Y melalui X₃

$$= \beta_{yx2} \cdot r_{x2 \cdot x3} \cdot \beta_{yx3} = 0,206 \times 0,757 \times 0,472 = 0,074 (7,36\%)$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung kompensasi terhadap Kinerja guru sebesar 4,24%. Besarnya perhitungan diperoleh pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap Kinerja gurukarena ada keterkaitan

(hubungannya) dengan teknologi informasi memberikan penambahan pengaruh sebesar 5,44% dan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan budaya organisasi memberikan penambahan pengaruh sebesar 7,36%.

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) kompensasi terhadap Kinerja diperoleh sebesar $4,24\% + 5,44\% + 7,36\% = 17,04\%$.

4.6 Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari budaya organisasi ke Kinerja guru secara statistik bermakna selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari budaya organisasi terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X_3 terhadap Y

$$= \beta_{yx3} \cdot \beta_{yx3} = 0,472 \times 0,472 = 0,223 (22,28\%)$$

Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1

$$= \beta_{yx2} \cdot r_{x1,x3} \cdot \beta_{yx1} = 0,472 \times 0,865 \times 0,314 = 0,128 (12,82\%)$$

Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2

$$= \beta_{yx3} \cdot r_{x2,x3} \cdot \beta_{yx2} = 0,472 \times 0,757 \times 0,206 = 0,074 (7,36\%)$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap Kinerja guru sebesar 22,28%. Besar perhitungan di atas diperoleh pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan teknologi informasi memberikan penambahan pengaruh sebesar 12,82% dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan kompensasi memberikan penambahan pengaruh sebesar 7,36%.

	Koefisien Jalur β_{yx}	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak Langsung	Total Pengaruh
Teknologi informasi	0,314	9,86%	18,26%	28,12%
Kompensasi	0,206	4,24%	12,80%	17,04%
Budaya organisasi	0,472	22,28%	20,18%	42,46%
Total				87,62%

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) budaya organisasi terhadap Kinerja diperoleh sebesar :

$$22,28\% + 12,82\% + 7,36\% = 42,46\%.$$

4.7 Hasil uji Pengaruh Bersama-sama Teknologi informasi, Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung yang diperoleh dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4.9
Besarnya Koefisien Jalur Teknologi informasi, Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.19

Hasil yang diperoleh memperlihatkan terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja guru SMK Pasundan Majalaya Kabupaten Bandung sebesar 28,12%, pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Pasundan Majalaya Kabupaten Bandung sebesar 17,4% dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Pasundan Majalaya Kabupaten Bandung sebesar 42,6%. Jadi terlihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Pasundan Majalaya Kabupaten Bandung paling besar diantara ketiga variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh teknologi informasi dan kompensasi. Secara total pengaruh teknologi informasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Pasundan Majalaya Kabupaten Bandung diperoleh sebesar 87,62%, sedangkan sisanya sebesar 12,38% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.8. Pengaruh Teknologi informasi terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh teknologi informasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) secara langsung sebesar 0,099 atau 9,8% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi (X_2) sebesar 0,054 atau 5,44% serta melalui budaya organisasi (X_3) sebesar 0,128 atau 12,82%.

Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,281 atau 28,12% termasuk tinggi.

Jadi atas dasar itu, dapat dijelaskan bahwa teknologi informasi telah mampu menjadi bagian dari elemen untuk meningkatkan kinerja guru SMK Pasundan Majalaya.

4.9 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara langsung sebesar 0,042 atau 4,24% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui teknologi informasi (X_1) sebesar 0,054 atau 5,44% serta melalui budaya organisasi (X_3) sebesar 0,074 atau 7,36%. Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,170 atau 17,04% termasuk cukup tinggi. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh kompensasi di SMK Pasundan Majalaya harus dilihat sebagai bagian dari suatu kesatuan sekolah yang utuh. Artinya sesuatu yang ada pada kompensasi hanya dapat dilihat dan dijelaskan dalam kaitan dengan aspek yang lain.

4.10 Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) secara langsung sebesar 0,223 atau 22,28% sedangkan pengaruh tidak

langsung melalui teknologi informasi (X_1) sebesar 0,128 atau 12,82% serta melalui kompensasi (X_2) sebesar 0,074 atau 7,36%.

Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,425 atau 42,46% termasuk tinggi.

Jadi atas dasar itu dapat dijelaskan bahwa, Guru SMK Pasundan Majalaya dapat bekerja dengan dorongan motivasional dan harapan yang tinggi, telah melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada dorongan dan harapan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut.

4.11 Pengaruh Teknologi Informasi, Kompensasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil pengaruh teknologi informasi, kompensasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara bersama-sama memperlihatkan bahwa Pengaruh total teknologi informasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 28,12%, pengaruh total kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 17,04%, pengaruh total budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 42,46%, jadi budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan Kompensasi dan teknologi informasi karena budaya yang diterapkan di SMK Pasundan Majalaya pada umumnya telah diterapkan dengan baik.

Pengaruh total teknologi informasi (X_1), kompensasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja guru sebesar 0,876 atau sebesar 87,62%. Sedangkan sisanya adalah faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi terhadap kinerja guru di SMK Pasundan Majalaya yang ditunjukkan oleh nilai $F_{y\epsilon} = 0,124$ atau sebesar 12,38%

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi. Perubahan ke arah kemajuan-kemajuan itu dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

XII. KESIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Pasundan Majalaya Kabupaten Bandung, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung termasuk cukup, yaitu 28,12%.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung, yaitu 17,04% kategori kecil.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung termasuk cukup besar, yaitu 42,46%.

4. Pengaruh teknologi informasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sangat besar, yaitu 87,62%.

REFERENSI

- [12] Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Teknologi informasi & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [13] Depdiknas. (2004). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta Departemen Pendidikan Nasional
- [14] Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan .
- [15] E. Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [16] Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- [17] Furqon. (2008). *Statistika Terapan Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- [18] Hasibuan, M. SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Istianto. (2009). *Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YPKN
- [20] Kerlinger, Fred. N. (2004). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- [21] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [22] Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [23] Peraturan Pemerintah RI. 2005. *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta : CV Eko Jaya.
- [24] Rahman at all. (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- [25] Robbin Stephen P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- [26] Sagala, S. (2009). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- [27] Sukardi. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [28] Wahjosumijo. (2002). *Teknologi informasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [29] Supriyanto J. (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Bandung : PT Gelora Aksara.
- [30] Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Jaya.
- [31] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet
- [32] Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- [33] Sujana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: CV Tarsito