

Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sdit at-taqwa surabaya dengan sistem informasi manajemen sebagai variabel intervening

Arif Nur Rachman
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo
Nur.rachman@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT At-Taqwa dengan Sistem Informasi Manajemen sebagai Variabel Intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 responden dan sampel 58 dengan menggunakan sampel jenuh / sensus yang termasuk dalam *non probability sampling*. Alat analisis menggunakan data kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi *SmartPls* dengan cara menguji validitas dan reliabilitas data. Dalam pengujian hipotesis, penelitian ini juga menggunakan alat analisis *Partial Least Square*. Hasil pengujian menunjukkan variabel X1 Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y Kinerja Guru ditunjukkan dengan nilai t-statistik (16,356) lebih besar dari T tabel (2,00) dan Z Sistem Informasi Manajemen dengan nilai t statistik (2,528), variabel X2 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Z sistem informasi manajemen dengan nilai t statistik (7,885) lebih besar dari T tabel (2,00). Jika dilihat dari nilai *P Value* yaitu kurang dari 0,5 maka dapat diartikan bahwa H1, H4 dan H5 dalam penelitian ini diterima. Sedangkan untuk pengaruh X2 motivasi kerja terhadap Y kinerja guru, pengaruh Z sistem informasi manajemen terhadap Y kinerja guru, pengaruh X1 beban kerja dan X2 motivasi kerja terhadap Y kinerja guru melalui Z sistem informasi manajemen sebagai variabel intervening tidak terbukti berpengaruh signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa H2, H3, H6 dan H7 dalam penelitian ini ditolak.

Kata Kunci: beban kerja; motivasi kerja; sistem informasi manajemen; kinerja guru

Abstract *This study aims to determine the effect of Workload and Work Motivation on Teacher Performance of SDIT At-Taqwa with Management Information Systems as Intervening Variables. The population in this study was 58 respondents and 58 samples using saturated / census samples included in non-probability sampling. The analysis tool uses questionnaire data that is processed using the SmartPls application by testing the validity and reliability of the data. In testing the hypothesis, this study also uses Partial Least Square analysis tools. The test results show the variable X1 Workload has a significant effect on the variable Y Teacher performance is indicated by the t-statistic value (16,356) greater than T table (2.00) and Z Management Information System with the t statistical value (2,528), the variable X2 Work Motivation significant effect on the variable Z management information system with a statistical t value (7.885) greater than T table (2.00). If seen from the P Value which is less than 0.5, it can be interpreted that H1, H4 and H5 in this study were accepted. Whereas for the effect of work motivation X2 on teacher performance Y, the effect of management information system Z on teacher performance Y, the effect of workload X1 and work motivation X2 on teacher performance Y through management information system Z as an intervening variable were not proven to have a significant effect. From these results it can be interpreted that H2, H3, H6 and H7 in this study were rejected.*

Keywords: workload; work motivation; management information system; teacher performance

PENGANTAR

Di era industri 4.0 yang semakin berkembang di bidang komunikasi dan teknologi ada satu hal penting yang tetap menjadi perhatian dalam menunjang perkembangannya (D. Susilo et al., 2019; Daniel Susilo & Putranto, 2018). Hal penting ini adalah sumber daya manusia, bukan hanya sebagai *user* yang mampu menggunakan teknologi tetapi juga sebagai *developer* terus mengembangkan teknologi. Didapatkannya sumber daya yang mumpuni tidak terlepas dari kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan yang baik. Negara yang bersaing dalam perkembangan industri 4.0 lebih banyak didominasi dari negara-negara yang mampu mencetak, merekrut, dan melatih sumber daya manusia yang baik (Meithiana Indrasari et al., 2019). Untuk negara berkembang hal ini menjadi tantangan yang harus dilampaui agar dapat bersaing dan tidak tertinggal dari negara-negara berkembang yang lain.

Indonesia sebagai negara berkembang dengan kualitas SDM yang dicatat oleh *World Bank* berada di peringkat 87 menjadi negara yang harus meningkatkan kualitas sumber daya. Salah satu yang harus ditingkatkan adalah kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan selain diukur dari tingkat literasi dan kualitas lulusan juga dapat diukur dari kinerja pegawai kependidikan terutama guru. Kinerja pegawai adalah bagaimana kemampuan individu dalam sebuah organisasi melakukan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi perusahaan atau tidak, kinerja pegawai juga didefinisikan sebagai kumpulan perilaku yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya yang relevan dengan tujuan organisasi (Jayasinghe & Mendis, 2017). Sudah menjadi tugas besar bagi bangsa Indonesia untuk mulai berfokus pada pengembangan kualitas kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia.

Mendapatkan banyak tugas dalam pekerjaan dengan *deadline* waktu yang cukup singkat akan membuat kinerja pegawai menurun. Menurut Trayambak et al. dalam Kumalaretna (2019) mengatakan *overload* itu apabila karyawan memiliki tugas berlebih dari yang dia bisa dilakukan. Ketika ekspektasi tuntutan yang ditetapkan lebih tinggi dari kemampuan dasar individu dan menghasilkan kelebihan tugas atau dapat didefinisikan sebagai orang yang memiliki terlalu banyak tugas untuk dilakukan atau terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (Kumalaretna & Yulianti, 2019).

Sedangkan menurut Ali et al. (2017) dalam penelitian Kumalaretna (2019) yaitu beban kerja mengacu pada konsentrasi atau jumlah tugas dimana karyawan bertanggung jawab di tempat kerja (Kumalaretna & Yulianti, 2019). Caponetti menemukan bahwa beban berlebih dapat bermanifestasi sebagai konflik prioritas. Dimana pekerja harus memilih tugas mana yang menjadi prioritas dan ketika gagal menyelesaikan mereka tetap harus menyelesaikan kekurangan yang mengakibatkan kelebihan beban (Caponetti, 2012).

Berdasarkan dari pendapat para peneliti sebelumnya terkait beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah beberapa tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga dengan tengat waktu tertentu namun melebihi batas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tersebut.

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 (Siagian, 2003). Menurut Meithiana salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi untuk bekerja. Meithiana menegaskan jika karyawan memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan itu akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (M Indrasari et al., 2018). Mathis dan Jackson mendefinisikan motivasi sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Mathis & Jackson, 2006).

Mangkunegara menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja pada sebuah organisasi/perusahaan (*situation*) (Mangkunegara, 2002). Menurut Hasibuan motivasi merupakan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2017). Robbins berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal itu meliputi hubungan antarpribadi, penggajian, supervisi kepala sekolah dan kondisi kerja (Robbins & Judge, 2008).

Motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, penguasaan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas dan dorongan untuk berprestasi. Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi kerja guru merupakan usaha dari dalam diri seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya dengan cara menumbuhkan hasrat/keinginan yang timbul dari dalam diri agar tumbuh dorongan untuk bekerja sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai.

Seperti yang kita ketahui bahwa sistem informasi itu terdiri dari dua kata, yaitu sistem dan informasi. Sistem adalah kumpulan elemen yang berintegrasi untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang lebih berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang (Davis, 1999). Informasi dapat menggambarkan kejadian nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Sumber dari informasi adalah data yang dapat berbentuk huruf, simbol, alfabet dan lain sebagainya. Pada intinya sistem informasi itu tidak lepas dari *input-proses-output*, data yang diproses oleh sistem sehingga menghasilkan suatu *output* (informasi).

Informasi manajemen yang disajikan oleh Sistem Informasi Manajemen (SIM) bagi kepentingan manajemen tersebut harus dapat mendukung pelaksanaan fungsi manajemen, untuk itu informasi manajemen haruslah berkualitas. Menurut McLeod & Schell (2004) informasi pada intinya harus:

- a. Relevan: informasi yang diterima harus sesuai dengan yang dibutuhkan
- b. Tepat waktu: informasi harus tersedia pada saat diperlukan
- c. Akurat: informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya
- d. Lengkap: informasi yang diberikan tidak sepotong-potong dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Liao et al (2012) dalam penelitian Inuwa (2016) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai standart untuk kemajuan, prediksi keberhasilan, hukuman, ulasan dan perubahan gaji. Ini juga memenuhi kebutuhan karyawan untuk mewujudkan diri (Inuwa, 2016). Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan & Jena, 2017).

Kinerja pegawai merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan, dimana kinerja merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi (Yunus, 2010). Kinerja pekerjaan merupakan faktor yang sangat besar yang mempengaruhi profitabilitas organisasi manapun. Kinerja ini menjadi penting karena kinerja karyawan ini mengarah pada kesuksesan bisnis. Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok mencapai kualifikasi pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan organisasi (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah .

Terkait dengan perkembangan teknologi informasi dan hadirnya era industri 4.0, bukan hanya penanganan beban kerja dan motivasi kerja yang sering menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga ada sistem informasi manajemen yang menjembatani untuk tercapainya kinerja yang optimal. Sistem Informasi SDM sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai sumber informasi (Mathis & Jackson, 2006). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Widarsono (2007) dan Nela Safelia (2012) yang meneliti tentang pengaruh kualitas sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. terdapat hubungan yang signifikan positif antara kualitas sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di SDIT At-Taqwa Surabaya. Ditemukannya masalah terkait beban kerja dan motivasi kerja guru yang berdampak pada kinerja guru. Padahal sekolah ini sudah memiliki aplikasi pendukung terkait sistem informasi manajemen. Alasan dipilihnya SD tersebut dikarenakan adanya fenomena dimana kewajiban utama seorang guru adalah mengajar para siswa namun dalam perkembangannya sekolah ini juga memiliki banyak event yang menambah beban kerja guru tersebut serta karena sekolah tingkat dasar menjadi pondasi untuk terciptanya sumber daya manusia yang dapat bersaing di era industri 4.0.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah guru SDIT At-Taqwa Surabaya yang berjumlah 58 orang.

Prosedur Penentuan Sampel

Pengumpulan data diawali dengan penentuan jumlah sampel yang akan diteliti yaitu guru SDIT At-Taqwa berjumlah 58 responden dan jajaran pimpinan (Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah). Penentuan sampel menggunakan teknik yang termasuk dalam non probability sampling yaitu sampel jenuh atau sensus untuk pegawai SDIT At-Taqwa. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (De Leon, 2019; Sugiyono, 2018).

Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengadakan riset lapangan yaitu kegiatan penelitian dengan tujuan langsung ke obyek penelitian dengan cara:

Observasi

Menurut Sugiyono Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2018).

Kuesioner

Menurut Sugiyono kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Secara rinci metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner dibagikan kepada responden sebagai data primer penelitian ini, responden yaitu seluruh pegawai SDIT At-Taqwa Surabaya.
- b. Responden mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- c. Kuesioner yang telah diisi dikumpulkan kembali, digunakan sebagai acuan dasar untuk pengolahan data dan analisis selanjutnya.

Pada penelitian ini, skala pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, peneliti menggunakan metode skala *Likert* (*Likert's Summated Ratings*). Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

Tabel 1. Skala *Likert*

No	Keterangan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode *Partial Least Square* (PLS). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk yang lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya. PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu *inner model* dan *outer model*. *Inner model* menentukan spesifikasi

hubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya. Konstruk terbagi menjadi dua yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen merupakan konstruk penyebab, konstruk yang tidak dipengaruhi oleh konstruk lainnya. Konstruk eksogen memberikan efek kepada konstruk lainnya, sedangkan konstruk endogen merupakan konstruk yang dijelaskan oleh konstruk eksogen. Konstruk endogen adalah efek dari konstruk eksogen (Yamin & Kurniawan, 2009).

Terdapat empat tahap yang dilakukan dalam pengolahan PLS. Berikut penjelasan keempat tahap tersebut:

1. Tahap pertama merancang model struktural (*inner model*)
2. Tahap kedua merancang model pengukuran (*outer model*)
3. Tahap ketiga yaitu melakukan pengujian evaluasi model pengukuran atau outer model.

Dalam tahap pada hakekatnya adalah menguji validitas dan reabilitas. Uji validitas terdapat dua macam yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Uji *convergent validity* meliputi *loading factor* (*outer loading*). Indikator dikatakan valid apabila mempunyai nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5. Uji reabilitas terdapat dua macam, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reability*. Indikator dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai lebih besar atau sama dengan 0,6 (Solimun, 2002) dalam Rizky Amalia Ditasari (2016).

Tahap keempat yaitu melakukan pengujian model struktural atau *inner model*. Pada tahap ini bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Adapun di dalam evaluasi *inner model* terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu R² (*R-Square*). Kemudian estimasi koefisien jalur yaitu estimasi hubungan jalur dalam *inner model* yang diperoleh dari prosedur *bootstrapping* dengan melihat *t-statistik* (untuk uji hipotesis).

DISKUSI

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai *P Values* dan membandingkan nilai *t-statistik* dengan nilai *t-tabel*. Konstruk dikatakan signifikan jika memiliki nilai *P Values* di bawah 0,05 dan memiliki nilai *t-statistik* > *t-tabel* (2,00). Data disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Jalur (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BEBAN KERJA (X1) - > KINERJA GURU (Y)	0,884	0,902	0,054	16,356	0,000
BEBAN KERJA (X1) - > SIM (Z)	0,233	0,216	0,092	2,528	0,012
MOTIVASI KERJA (X2) -> KINERJA GURU (Y)	0,074	0,072	0,102	0,719	0,472
MOTIVASI KERJA (X2) -> SIM (Z)	0,693	0,724	0,088	7,885	0,000
SIM (Z) -> KINERJA GURU (Y)	-0,033	-0,018	0,128	0,257	0,797

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dengan Y adalah signifikan dengan *P-Values* sebesar 0,000 (<0,05) dan T-statistik sebesar 16,356 (>2,00). Dengan hasil tersebut hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru” diterima.

Hubungan antara X2 dengan Y adalah tidak signifikan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,472 (> 0,05) dan nilai T-Statistik sebesar 0,719(<2,00). Dengan hasil tersebut maka hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru” ditolak.

Hubungan antara Z dengan Y adalah tidak signifikan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,797 (> 0,05) dan nilai T-Statistik sebesar 0,257(<2,00). Dengan hasil tersebut maka hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan “Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru” ditolak.

Hubungan antara X1 dengan Z adalah signifikan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,012 (< 0,05) dan nilai T-Statistik sebesar 2,528 (>2,00). Dengan hasil tersebut maka hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Sistem Informasi Manajemen” diterima.

Hubungan antara X1 dengan Z adalah signifikan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,012 (< 0,05) dan nilai T-Statistik sebesar 2,528 (>2,00). Dengan hasil tersebut maka hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Sistem Informasi Manajemen” diterima.

Hubungan antara X2 dengan Z adalah signifikan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,000 (< 0,05) dan nilai T-Statistik sebesar 7,885 (>2,00). Dengan hasil tersebut maka hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Sistem Informasi Manajemen” diterima. Dan untuk hipotesis H6 dan H7 hasil analisis akan disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Efek Tidak Langsung (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BEBAN KERJA (X1) -> SIM (Z) -> KINERJA GURU (Y)	-0,008	-0,008	0,029	0,260	0,795
MOTIVASI KERJA (X2) -> SIM (Z) -> KINERJA GURU (Y)	-0,023	-0,010	0,096	0,237	0,813

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dengan Y melalui Z adalah tidak signifikan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,795 (> 0,05) dan nilai T-Statistik sebesar 0,260 (< 2,00). Dengan demikian maka hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Sistem Informasi Manajemen” ditolak.

Hubungan antara X2 dengan Y melalui Z adalah tidak signifikan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,813 ($> 0,05$) dan nilai T-Statistik sebesar 0,237 ($< 2,00$). Dengan hasil tersebut maka hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Sistem Informasi Manajemen” ditolak.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDIT At-Taqwa Surabaya (X1 terhadap Y)

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H1 pengaruh beban kerja terbukti signifikan dan memiliki koefisien jalur yang positif pada Kinerja Guru SDIT At-Taqwa Surabaya. Artinya ketika Beban Kerja meningkat maka akan menimbulkan naiknya tingkat kinerja pada guru. Maka H1 dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Aulia Yaris (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil ini membuat peneliti mencari informasi tambahan untuk mendukung hasil hipotesis. Ternyata di SDIT At-Taqwa diberlakukan sistem guru *partner* yang membantu wali kelas utama untuk kegiatan belajar mengajar di kelas.

Jika dilihat dari hasil mean dan modus pada variabel beban kerja disimpulkan bahwa beban kerja guru di SDIT At-Taqwa masih tergolong rendah walaupun jumlah tugas yang diberikan tergolong banyak. Semua dikarenakan sistem guru *partner* yang membagi tugas antara wali kelas dan *partner*-nya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDIT At-Taqwa Surabaya (X2 terhadap Y)

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H2 pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SDIT At-Taqwa Surabaya terbukti tidak signifikan. Sementara arah hubungan koefisien jalur kedua variabel menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini berarti H2 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Meithiana Indrasari (2018) yang menyatakan jika motivasi kerja meningkat, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat juga.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Guru SDIT At-Taqwa Surabaya (Z terhadap Y)

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H3 pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja guru SDIT At-Taqwa Surabaya terbukti tidak signifikan. Sedangkan untuk arah hubungan koefisien jalur kedua variabel menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini berarti H3 dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Sarisani (2014) yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Sistem Informasi Manajemen SDIT At-Taqwa Surabaya (X1 terhadap Z)

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H4 pengaruh beban kerja terhadap sistem informasi manajemen SDIT At-Taqwa Surabaya terbukti signifikan. Sedangkan untuk arah hubungan koefisien jalur kedua variabel menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini berarti H4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Sulistiandriani (2017) yang menggunakan beban kerja sebagai inputan dalam rancangan sistem informasi manajemen pada dosen teknik informatika. Jadi semakin tinggi tingkat beban kerja maka akan meningkatkan penggunaan sistem informasi manajemen.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Sistem Informasi Manajemen SDIT At-Taqwa Surabaya (X2 terhadap Z)

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H5 pengaruh motivasi kerja terhadap sistem informasi manajemen SDIT At-Taqwa Surabaya terbukti signifikan. Sementara untuk arah hubungan koefisien jalur kedua variabel menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini berarti H4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Levina Ratih Almeida (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan sistem informasi, yang berarti bertambahnya motivasi kerja maka juga akan meningkatkan sistem informasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Sistem Informasi Manajemen

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H6 “pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru melalui sistem informasi manajemen dalam penelitian” ini terbukti tidak signifikan. Dilihat dari tabel Efek Tidak Langsung Spesifik yang menunjukkan nilai *P-Values* dan T-Statistik tidak memenuhi syarat signifikan. Sedangkan untuk koefisien jalur ditemukan bahwa hubungan X1 dengan Y melalui Z adalah hubungan positif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Sistem Informasi Manajemen

Hasil pengujian menggunakan *Partial Least Square* menunjukkan bahwa hipotesis H7 “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui sistem informasi manajemen dalam penelitian” ini terbukti tidak signifikan. Dilihat dari tabel Efek Tidak Langsung Spesifik yang menunjukkan nilai *P-Values* dan T-Statistik tidak memenuhi syarat signifikan. Sedangkan untuk koefisien jalur ditemukan bahwa hubungan X1 dengan Y melalui Z adalah hubungan positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan bukti empiris penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sehingga H1 diterima. Hasil

pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru sehingga H2 ditolak. Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru sehingga H3 ditolak. Hasil pengujian hipotesis H4 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Manajemen sehingga H4 diterima. Hasil pengujian hipotesis H5 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Manajemen sehingga H5 diterima. Hasil pengujian hipotesis H6 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Sistem Informasi Manajemen sehingga H6 ditolak. Hasil pengujian hipotesis H7 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Sistem Informasi Manajemen sehingga H7 ditolak.

REFERENSI

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Almeida, L. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Survei pada Hotel di Pulau Jawa)*. Universitas Kristen Maranatha.
- Caponetti, A. R. (2012). *The correlates of work role stress with employee burnout, engagement*.
- Davis, G. (1999). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I: Pengantar*. PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- De Leon, M. V. (2019). Factors influencing behavioural intention to use mobile banking among retail banking clients. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 118–137.
- Ditasari, R. (2016). *Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Workplace Deviant Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Pemerintah Kota Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, M, M Momin, M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 42–48.
- Indrasari, Meithiana, Hapsari, I. N., & Sukes, S. (2019). Customer loyalty: effects of sales information system, marcomm, and brand ambassadors. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 182–198.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Jayasinghe, C., & Mendis, M. (2017). Stress and job performance: a study on banking sector of northern region of Sri Lanka. *International Journal of Research Publications*, 1(1).
- Kumalaretna, D., & Yulianti, P. (2019). *Pengaruh Role Overload, Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Moderating Variabel pada Karyawan PT Y di Surabaya*.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- McLeod, R., & Schell, G. (2004). *Sistem informasi manajemen*. Indeks.
- Pradhan, R., & Jena, L. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Robbins, S., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safelia, N. (2012). Pengaruh Teknologi Sistem Informasi Baru Terhadap Kinerja Individu. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 14(2).
- Sariani, D. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam. *Computer Based Information System Journal*, 2(1).

- Siagian, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Solimun. (2002). *Metode Kuantitatif Untuk Ekonomi*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sulistiandriani, C. (2017). *Sistem Informasi Manajemen BKD (Beban Kerja Dosen) Berbasis Web Di Jurusan Teknik Informatika UNISSULA*. Fakultas Teknologi Industri UNISSULA.
- Susilo, D., Prabowo, T. L., & Putranto, T. D. (2019). Communicating secure based feeling: Content analysis on indonesian police official account. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 2541–2543. <https://doi.org/10.35940/ijeat.F8377.088619>
- Susilo, Daniel, & Putranto, T. D. (2018). *Indonesian Youth on Social Media: Study on Content Analysis*. <https://doi.org/10.2991/sshr-17.2018.15>
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005. (n.d.). *Tentang Guru Dan Dosen Pasal 1 Ayat (1)*.
- Widarsono, A. (2007). Pengaruh Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada perusahaan go-publik di Jawa Barat. *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 2(2), 286–299.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yaris, R. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Makassar*. Universitas Hasanudin Makassar.
- Yunus, E. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Individu, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan & Pariwisata, dan Kepuasan Konsumen Industri Pariwisata di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4), 961–970.