

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI PADA
UPT SPF SMP NEGERI 6 MAKASSAR**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI
KERJA GURU TERHADAP PEMANFAATAN
TEKNOLOGI INFORMASI PADA UPT SPF
SMP NEGERI 6 MAKASSAR**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan oleh

NURDIANA AMAHORU

Nomor Induk Mahasiswa : 105021104522

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI PADA UPT SPF SMP NEGERI 6 MAKASSAR

Yang disusun dan diajukan oleh:

NURDIANA AMAHORU

NIM. 105021104522

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 15 Juli 2024

Menyetujui

Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

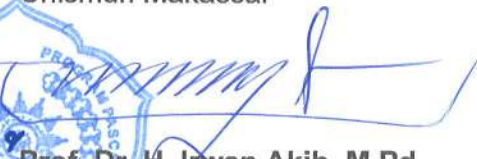
Pembimbing II


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M

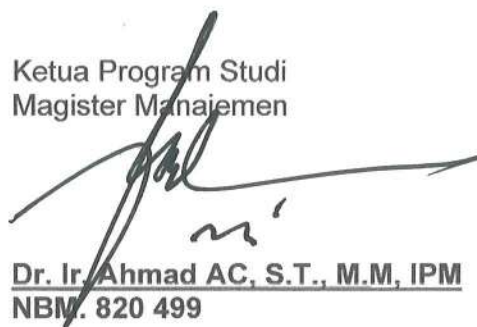

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M, IPM
NBM. 820 499

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak
kenal putus asa”**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga Tesis ini telah terselesaikan dengan baik. Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Suami saya Firmansyah dan Ketiga Putra dan Putri saya Danisha Fatimah Azzahra, Dandy Muliya Azzikra, dan Dayyan Hanif Azzikra yang selalu memberikan dukungan dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan Tesis ini.
2. Kedua Orang Tua saya Alm. Drs. Jusuf Thoif Amahoru, M.Pd dan Hj. Sitti Nurcaya, B.Sc.
3. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus kepada Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji atas bimbingan, kesabaran, dan dukungan yang tak terhingga selama proses penyusunan Tesis ini.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Nurdiana Amahoru
NIM	: 105021104522
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Agustus 2024
Yang Menyatakan

Nurdiana Amahoru

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul tesis : Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja
Guru terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi
pada UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar

Nama Mahasiswa : Nurdiana Amahoru

NIM : 105021104522

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 15 Juli 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Agustus 2024

Tim Penguji

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M

(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M

(Pembimbing II)

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M

(Penguji I)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si

(Penguji II)

HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja Guru terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi pada UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar

Nama Mahasiswa : Nurdiana Amahoru

Nim : 105021104522

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 15 Juli 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Agustus 2024

Tim Penguji

Dr. Hj. Muchriana Muchran, S.E., M.Si., Ak, CA
(Pimpinan Penguji)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
(Pembimbing II)

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M
(Penguji I)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Penguji II)

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

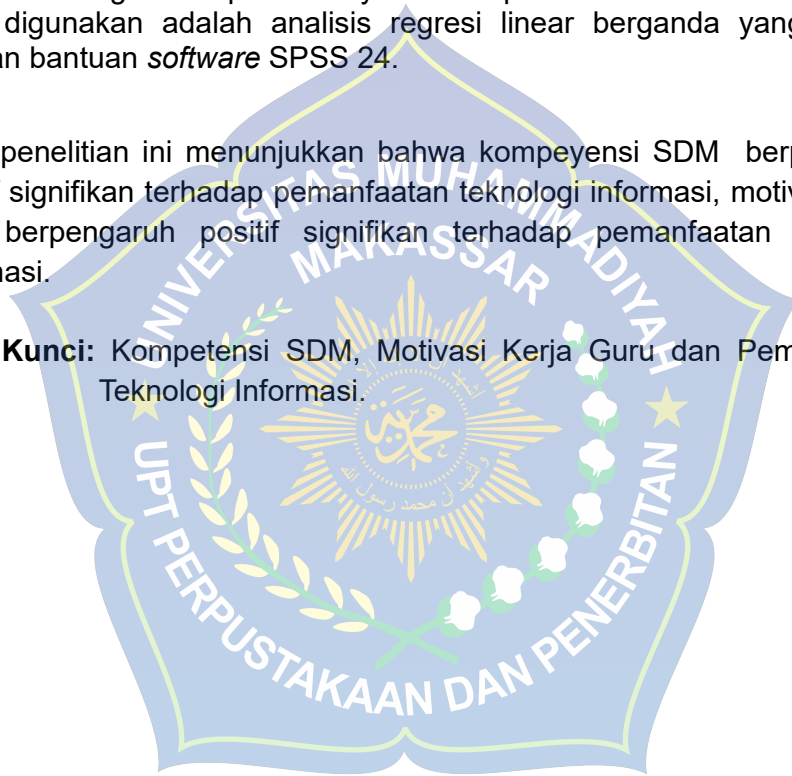
ABSTRAK

Nurdiana Amahoru, 2024. Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Pemanfaatan Teknologi informasi Pada UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar, dibimbing oleh bapak Edi Jusriadi sebagai pembimbing I dan bapak M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR sebagai pembimbing II

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap pemanfaatan teknologi informasi, pengaruh motivasi kerja guru pada pemanfaatan teknologi informasi pada UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan *software* SPSS 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi, motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Motivasi Kerja Guru dan Pemanfaatan Teknologi Informasi.



KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang Tuhan semesta alam, karena berkah hidayah dan taufik-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad saw, semoga dengan berkah dan rahmat-Nya kita dapat menjalankan kehidupan ini dengan penuh kedamaian.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada Suami saya Firmansyah, Putri Pertama saya Danisha Fatimah Azzahra, Putra Kedua saya Dandy Muliya Azzikra, Putra Ketiga saya Dayyan Hanif Azzikra, Ayah (Alm) Drs. Jusuf Thoif Amahoru, M. Pd dan Ibu Hj. Sitti Nurchaya, B.Sc yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi dalam menyelesaikan Pendidikan pada program Pascasarjana (S2) Universitas Muhammadiyah Makassar. Dan dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih teriring do'a *Jazaakumullahu Khaira Jaza*, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M. Pd. Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM. Ketua Prodi Pascasarjana Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. Dosen Pembimbing Pertama yang memberikan motivasi dan dukungan dalam membimbing Menyusun Tesis.
5. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE., M.M. Dosen Pembimbing Kedua yang bijak dalam memberi masukan dan memberi ilmu dalam membimbing menyusun Tesis.
6. Bapak Dr. Agus Salim H R, S.E. M.M selaku Dosen Penguji Pertama yang senantiasa memberikan saran dalam penyusunan Tesis ini.
7. Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M. Si selaku Dosen Penguji Kedua yang senantiasa memberikan saran dalam penyusunan Tesis ini.
8. Bapak /Ibu dosen pengajar Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dan memberi saran dalam penyempurnaan penyusunan Tesis.
9. Segenap Staf dan Karyawan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Bapak/Ibu Guru UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
11. Semua pihak yang telah memberikan informasi dan saran dalam penyusunan Tesis ini.

Kepada semua pihak tersebut, semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima disisi Allah SWT, dan mendapat limpahan Rahmat-Nya Aamiin. Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa Tesis ini banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar Tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap Tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 10 Agustus 2024

Penulis

Nurdiana Amahoru
105021104522

DAFTAR ISI

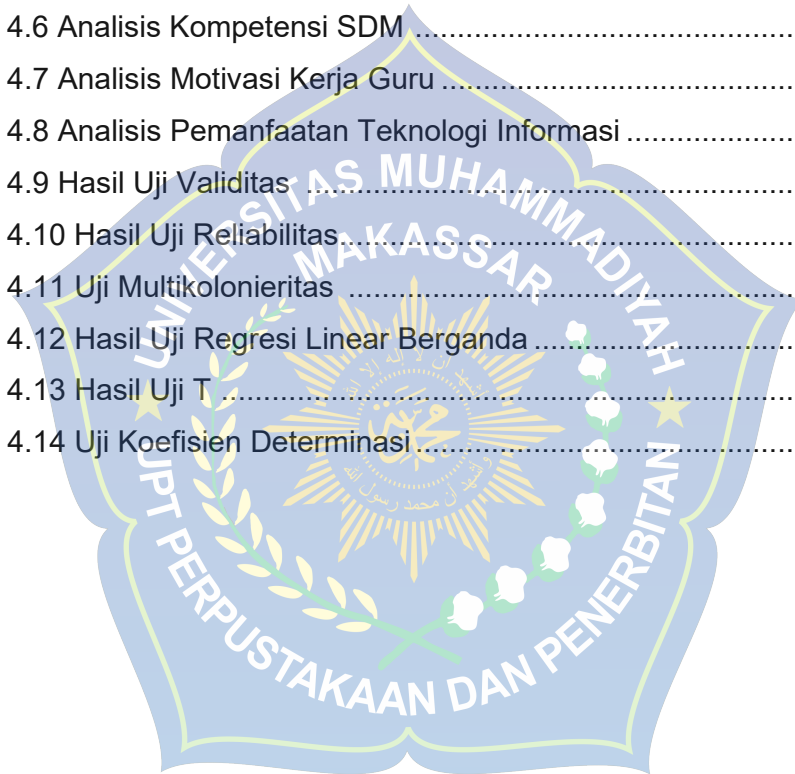
SAMPUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN JUDUL.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN TUTUP.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Manajemen	10
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
C. Kompetensi Sumber Daya Manusia	19
D. Motivasi Kerja Guru	27
E. Pemanfaatan Teknologi Informasi	34
F. Tinjauan Penelitian Sebelumnya	41
G. Kerangka Pikir	47
H. Hopotesis Penelitian	49

BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel	51
D. Jenis dan Sumber Data	52
E. Metode Pengumpulan Data	52
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	53
G. Teknik Analisis Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum	66
B. Hasil Penelitian	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian	91
BAB V PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN	100



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel	60
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	75
Tabel 4.5 Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel	76
Tabel 4.6 Analisis Kompetensi SDM	77
Tabel 4.7 Analisis Motivasi Kerja Guru	78
Tabel 4.8 Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4.13 Hasil Uji T	89
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	84
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	101
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	110
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas	111
Lampiran 5 Hasil Uji Analisis	224



BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Dalam masa globalisasi yang semakin meluas, setiap negara seharusnya mempunyai pilihan untuk bersaing dengan negara lain. Termasuk mempersiapkan SDM yang tentunya harus siap sejak awal dengan berbagai upaya sesuai dengan perkembangan zaman. Untuk mengatasi kesulitan-kesulitan global ini, diperlukan upaya untuk menumbuhkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, negara Indonesia harus mempunyai pilihan untuk mengerjakan sifat SDM-nya, termasuk mengerjakan sifat pengajaran. Pekerjaan penting yang harus dilakukan dalam bidang pendidikan diketahui bahwa peningkatan inovasi pendidikan dan pembelajaran.

Pemanfaatan inovasi oleh warga untuk membantu penyelesaian pekerjaan merupakan hal yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Kemajuan mekanis ini juga harus dibarengi dengan peningkatan sumber daya manusia (HR). Pandangan Naisbit (2102), mengacu pada pengertian inovasi dari referensi Kata Rumah Tidak Beraturan yang mengatakan bahwa inovasi diketahui bahwa suatu benda dan benda, serta bahan dan struktur yang berbeda dengan manusia pada umumnya. Penilaian lain mengenai pentingnya inovasi disampaikan oleh Miarso (2107) yang menyatakan bahwa inovasi merupakan suatu jenis alur yang menambah nilai tambah.

Warga sebagai klien inovasi harus memiliki pilihan untuk menggunakan inovasi saat ini, serta perubahan mekanis yang dihasilkan. Variasi manusia terhadap inovasi baru yang telah diciptakan harus diselesaikan melalui pendidikan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar warga di masa depan tidak

ditinggalkan dalam hal inovasi baru. Dengan demikian, inovasi dan pelatihan dapat tumbuh bersama seiring dengan era baru sebagai pengganti era lama. Beberapa strategi variasi ini dapat diketahui melalui pelatihan atau pelatihan.

Pelatihan merupakan metode yang ampuh untuk mendukung pergantian peristiwa dan peningkatan SDM ke arah yang lebih pasti. Kemajuan suatu negara bergantung pada kualitas SDM yang masih diunggulkan oleh pendidikan. Sebagaimana tertulis dalam Peraturan Nomor 20 Masa 2103 tentang Sistem Persekolahan Umum, salah satu mata pelajaran yang mengkaji pelatihan diketahui bahwa upaya sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan pengalaman pendidikan dengan tujuan agar siswa secara efektif menumbuhkan keahliannya untuk memiliki kekuatan mendalam yang ketat. , ketenangan, budi pekerti, pengetahuan, etika yang terhormat dan keahlian yang diperlukan tanpa orang lain, individu negara dan negara.

Upaya untuk memperbaiki hakikat pengajaran dipusatkan pada staf pelatihan (instruktur, kepala sekolah, kepala sekolah) dan kelompok penasihat sekolah. Upaya ini dapat berupa pelatihan, balita, kelas dan studio peningkatan kelembagaan. Salah satu organisasi yang mendidik diketahui bahwa sekolah. Sekolah diketahui bahwa tempat untuk mendidik individu tanpa memperhatikan dasar siswanya. Sekolah sudah seharusnya mampu menghasilkan hasil yang maksimal, khususnya SDM (SDM) yang mampu bersaing di dunia global. Untuk mewujudkan hal tersebut, pelaksanaan pembelajaran menggunakan inovasi data dan kosumber data si karena di dunia global kemajuan elektronik semakin pesat.

Instruktur diketahui bahwa guru cakap yang mempunyai tugas mendasar dalam mengajar, mendidik, mengajar, mengarahkan, mempersiapkan, mensurvei, dan menilai siswa. Untuk menerapkan sifat pendidikan dan

pembelajaran di masa globalisasi, pendidik perlu mendominasi proyek PC untuk menggunakan inovasi yang dapat diakses dan membuat pengajaran menjadi lebih sederhana.

Pendidik diharapkan mempunyai keahlian yang berbeda-beda untuk membantu kewajiban mengajarnya. Salah satu keahlian tersebut diketahui bahwa cara instruktur menggunakan media pembelajaran (Adawiyah, 2021). Instruktur dapat membuat dan mengubah media intuitif, membuat Album pembelajaran cerdas dan PowerPoint, serta menggunakan media PC. Keahlian dalam menggunakan inovasi ini dapat lebih mengembangkan proses pendidik.

Data and Corsumer data ce Innovation (ICT) atau di Indonesia disebut juga Data and Corsumer data ce Innovation (ICT) semakin berkembang dan berdampak pada berbagai bidang.

Inovasi data dan persuratan terdiri dari inovasi data dan inovasi persuratan. Inovasi data merupakan sarana dan landasan (peralatan, pemrograman) kerangka kerja dan strategi untuk mendapatkan, mengirimkan, menangani, menguraikan, menyimpan, menata dan memanfaatkan informasi secara definitif. Untuk sementara, inovasi kosumber data si diketahui bahwa sarana dan kerangka desain kelembagaan dan kualitas sosial di mana data dikumpulkan, disimpan, ditangani, dan diperdagangkan, sehingga dapat diterapkan untuk pengambilan keputusan normal atau aktivitas yang berpotensi terjadi (Santika dkk., 2021). Dengan cara ini, dapat dikatakan bahwa inovasi data dan kosumber data si dapat bekerja dengan cara yang paling umum dalam menggerakkan pemikiran dan menyamakan kebijaksanaan.

Dunia persekolahan saat ini mulai mengoordinasikan inovasi dalam berbagai sudut termasuk pembelajaran. Strategi pengajaran ditujukan untuk menggunakan

inovasi data dan kosumber data si untuk mampu mempersiapkan SDM yang siap menghadapi tantangan global. Dengan memanfaatkan kemajuan elektronik data dan kosumber data si, pendidikan dapat menjangkau seluruh lapisan warga yang berada di berbagai tempat, baik di perkotaan, perkotaan, bahkan di daerah terpencil atau pedalaman.

Penggunaan inovasi data dan kosumber data si di sekolah merupakan salah satu variabel dalam upaya menyelesaikan tiga isu penting pelatihan publik, khususnya: memperluas dan menyeimbangkan akses, mengupayakan kualitas dan kepentingan, serta administrasi dan tanggung jawab yang besar, dengan mempertimbangkan bahwa era globalisasi yang sedang berlangsung memerlukan pemanfaatan Data dan Inovasi Kosumber data si (ICT).) sebagai metode terbaik dan efektif untuk mencari sekolah. Jadi titik fokus penanganan materi instruktif berpusat pada pengerjaan SDM dan kerangka, antara lain pendampingan: mendukung 9 masa Sekolah Dasar dan memelopori 12 masa Diklat Pilihan melalui kerangka pembelajaran jarak jauh, mendukung pengerjaan hakikat esensial dan sekolah opsional melalui penggunaan Data dan Inovasi Kosumber data si (ICT).), dan mendukung peningkatan pembelajaran melalui aktivitas dan pemanfaatan ICT dan E-Learning (Aini et al., 2021).

Pembelajaran terjadi bila ada kerjasama antara pengajar dan peserta didik. Menciptakan inovasi data dan persuratan dalam pembelajaran, pada hakikatnya guru dapat mendominasi dan perlu memanfaatkan inovasi tersebut. Pendidik diharapkan dapat menggunakan inovasi data dan kosumber data si dalam memahami, menerapkan metodologi, prosedur, strategi dan metode instruktif yang berbeda secara imajinatif dalam mata pelajaran yang dididik. Meskipun demikian, pada saat ini, tidak semua pendidik mendominasi dan menggunakan

inovasi data dan kosumber data si dalam pengalaman pendidikan. Sebenarnya pemanfaatan inovasi data dan persuratan dalam pembelajaran sangat bergantung pada keahlian dan imajinasi pendidik dalam menggarapnya. Selain itu, siswa juga harus mempunyai keahlian untuk mendominasi inovasi sehingga terjalin komunikasi antara guru sebagai pengajar dan siswa.

Pemanfaatan inovasi data dan kosumber data si diharapkan dapat membangun kemajuan pengalaman pendidikan dan pendidikan. Munir (2109:34) dikutip dari (Fahrozi dan Hts, 2023) mengatakan bahwa pemanfaatan aplikasi inovasi data dan kosumber data si yang tepat dalam ranah pelatihan merupakan salah satu elemen kunci penting untuk menggarap hakikat persekolahan dan hakikat SDM. . Penerapan dan peningkatan inovasi data dan kosumber data si tidak hanya mengejar arahan global namun merupakan langkah penting menuju upaya untuk lebih mengembangkan akses dan sifat pelatihan. Hal ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam menemukan dunia pendidikan dan sifat SDM Indonesia dibandingkan dengan negara lain.

Dengan pemanfaatan inovasi data pada ranah persekolahan dapat menciptakan SDM yang berkualitas, dimana pada hakekatnya pelatihan diketahui bahwa suatu kursus kosumber data si dan data dari guru ke siswa yang berisi data instruktif, yang mempunyai komponen guru serta sumber data, media untuk Untuk memperkenalkan pemikiran, pertimbangan dan bahan ajar serta peserta didik sebenarnya (Simatupang dkk., 2023), beberapa bagian komponen ini mendapat sejumput media inovasi data.

Ada banyak hal yang dapat memengaruhi pengalaman yang berkembang. Ini termasuk Keahlian SDM. Pandangan Mangkunegara (2012:40) dalam (Hasanuddin dan Jamrizal, 2023) Kapabilitas aset manusia diketahui bahwa

keahlian yang berhubungan dengan informasi, keahlian, kapasitas dan atribut karakter yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan manusia.

Dalam mencapai tujuan utamanya, pendidik harus memiliki keterampilan dalam administrasi di ruang belajar dan di sekolah (Amini et al., 2021). Keterampilan pendidik sangat penting dalam pemanfaatan data dan inovasi persuratan (TIK) di era komputerisasi yang sedang berlangsung.

Kapabilitas pandangan Rivalina (2015) dicirikan sebagai informasi, keahlian, potensi dan mentalitas yang dikoordinasikan dan dihubungkan dengan suatu pekerjaan tertentu yang dapat diakui dalam pekerjaan atau pelaksanaan yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebagaimana dikutip dalam Imam Diklat Umum (2107) yang menetapkan empat keterampilan yang sebaiknya dikuasai oleh seorang pendidik yaitu keahlian ahli, keahlian pendidikan, keahlian sosial, dan keterampilan karakter.

Sesuai (Sudrajat, 2020), keterampilan instruktif diketahui bahwa memahami siswa, mengatur dan melaksanakan pengambilan, mensurvei keberhasilan belajar, dan menciptakan siswa untuk membangun kapasitas aslinya. Nurtanto et al., (2016) mengkarakterisasi potensi Kom Mahir sebagai keahlian yang luas dan mapan dalam memperoleh materi pertunjukan, keahlian mengingat untuk mengawasi rencana pendidikan sekolah yang menampilkan materi dan mata pelajaran skolastik yang memasukkan materi tersebut serta dominasi desain dan teknik yang logis. Pandangan Anggraeni, (2017) Kapabilitas Karakter diketahui bahwa keahlian dalam memberikan teladan pada iklim sekolah dan lingkungan setempat serta mempunyai pilihan untuk bertindak cerdas dan mempunyai sikap mantap dalam menangani permasalahan di sekolah dan warga karena ia benar-benar seorang pendidik teladan yang baik. untuk murid-muridnya. Keahlian guru

dalam berinteraksi dan berhubungan baik dengan siswa, pendidik, penjaga siswa, dan penghuni lingkungan dikenal dengan keterampilan ramah, Pastor of Public Schooling (2107).

Variabel lain yang terkait dengan pemanfaatan inovasi data diketahui bahwa inspirasi dari instruktur itu sendiri. Dalam gagasan administrasi dimaknai bahwa individu hendaknya tergerak, tergerak, penuh kesadaran tinggi dan siap mengerahkan segenap tenaga untuk mencapai hasil yang baik. Inspirasi diketahui bahwa suatu tindakan yang menyebabkan, menyalurkan dan mengikuti cara berperilaku manusia. Pandangan Wibowo (2013:379) dalam (Hulu, 2021) inspirasi diketahui bahwa suatu dukungan terhadap kemajuan alur sosial manusia dalam mencapai tujuan. Sedangkan komponen-komponen yang terkandung dalam inspirasi mencakup komponen-komponen yang mencipta, mengarahkan, mengikuti, menunjukkan daya, konsisten dan mempunyai tujuan.

UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar didirikan pada masa 1960 dan merupakan sekolah menengah pertama yang terletak di Jl. Jend. Ahmad Yani No.25 Makassar. Sebagai sekolah yang terletak di pusat Kota Makassar, sekolah ini menjadi tujuan utama bagi siswa terencana dan siswa perempuan setiap masa ajaran baru. Selain diharapkan dapat menciptakan generasi yang tiada tandingannya, para tenaga pengajar di sekolah ini juga diharapkan memiliki ketrampilan dalam pemanfaatan inovasi data, serta inspirasi yang tinggi.

Salah satu tujuan inovasi data dalam penemuan yang diciptakan di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar diketahui bahwa inovasi augmented reality (VR). Augmented Reality (VR) merupakan sebuah inovasi PC yang bertujuan untuk membuat iklim tiga lapis (3D) seperti realitas masa kini. Titik fokus mendasar dari VR diketahui bahwa memberikan pengalaman nyata di mana klien dapat

merasakan dan bekerja sama dengan kondisi palsu dari atas ke bawah. Perspektif dan artikel dalam iklim 3D VR dimaksudkan agar terlihat seolah-olah asli, menciptakan suasana yang membuat klien merasa benar-benar terlibat dan basah kuyup di dalamnya.

Inovasi Computer Generated Reality (VR) mengenal segala bidang, termasuk pelatihan. Dalam pelatihan, Realitas yang dihasilkan Komputer benar-benar dapat diterapkan dalam pengalaman yang berkembang. Sejatinya inovasi ini menjadi jawaban bagi para pendidik dan peserta didik sebagai media pembelajaran. Penggunaan inovasi Computer-generated Reality dalam pembelajaran berarti memperluas asimilasi data yang diperoleh siswa. Dengan VR, subjek yang membingungkan dan melelahkan akan menjadi sangat menarik dan inventif, dibandingkan dengan sekadar berdiri sambil mendengarkan pidato pendidik.

Berdasarkan laporan dari World Financial Discussion (WEF) yang diterbitkan pada bulan Oktober 2021, kebutuhan pendidikan untuk inovasi Computer Generated Reality akan mencapai 70% pada masa 2025. Computer Generated Reality dikatakan mempengaruhi prestasi siswa, mulai dari memahami materi, mengembangkan perasaan positif, hingga keahlian penalaran yang menentukan. Mengingat informasi ini, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah menyarankan pemanfaatan Realitas yang dihasilkan Komputer dalam pembelajaran. Mulai awal masa 2023, media simulasi berbasis komputer mulai dihadirkan dan dibuat di Sulawesi Selatan.

Pada Walk 2023, Kelompok Warga Guru Computer Generated Reality (Pendekar VR) Kota Makassar melakukan sosialisasi dan persiapan pembuatan media pembelajaran dengan memanfaatkan inovasi Augmented Reality.

Persiapan ini diikuti oleh 50 orang pendidik di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar selama 2 (dua) hari.

Dilihat dari persepsi awal, baru 10% pendidik yang mampu membuat media pembelajaran memanfaatkan Augmented Reality. Ketiadaan Keterampilan dan Inspirasi SDM mempengaruhi pemanfaatan Inovasi Data yang melibatkan Virtual Realty dalam pengalaman pendidikan. Hal ini juga didukung dengan hasil pertemuan awal dengan Kepala dan Kepala Agen di bidang program pendidikan yang mengatakan bahwa SMP Negeri 6 diharapkan dapat lebih mengembangkan keahlian dan inspirasi pendidik dalam memanfaatkan inovasi data untuk bekerja dengan alur pembelajaran.

Dilihat dari landasannya saat ini, diungkapkan bahwa Penelitian ini memiliki arti yang cukup besar untuk diselidiki. Maka judul Penelitian ini diketahui bahwa Dampak Keahlian dan Inspirasi SDM Terhadap Pemanfaatan Inovasi Data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan yang telah dikemukakan, maka rincian permasalahan Penelitian ini diketahui bahwa:

1. Apakah Kapabilitas SDM berhubungan terhadap pemanfaatan inovasi data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar?
2. Apakah inspirasi berhubungan terhadap p Penggunaan inovasi data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguraikan dampak kapabilitas SDM terhadap pemanfaatan inovasi data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.

2. Untuk mengetahui dan mengkaji dampak inspirasi terhadap pemanfaatan inovasi data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.

D. Mnafaat Penelitian

Keuntungan yang ingin dicapai dalam Penelitian ini diketahui bahwa:

1. Keuntungan Hipotetis

Konsekuensi dari Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan dan menambah kemajuan bidang SDM para eksekutif, khususnya yang berhubungan dengan Kapabilitas SDM, Inspirasi dan Pemanfaatan Inovasi Data.

2. Keuntungan yang masuk akal

- a. Hasil Penelitian ini dapat dijadikan informasi dan sumber data bagi UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.

- b. Untuk Ilmuwan

Dengan Penelitian ini, para analis dapat memperluas pemahaman dan informasi mengenai Keahlian SDM, Inspirasi dan Pemanfaatan Inovasi Data.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Mencari tahu Administrasi

Dewan sangat penting bagi setiap individu atau kelompok gerakan dalam suatu asosiasi untuk mencapai tujuan yang ideal. Dewan terletak pada proses, dan itu berarti bahwa administrasi memerlukan SDM, informasi dan keahlian sehingga latihan menjadi lebih layak atau dapat menghasilkan aktivitas untuk mencapai kemajuan. Oleh karena itu, tidak ada organisasi yang akan berhasil jika tidak menggunakan manajemen yang baik.

Pandangan George R Terry (1958) Dewan diketahui bahwa serangkaian interaksi yang terdiri dari pengaturan, koordinasi, pergerakan dan pengendalian kegiatan untuk memutuskan dan mencapai tujuan menggunakan sumber daya manusia dan aset yang berbeda. Dalam suatu pergerakan administrasi diperlukan adanya Penyusunan Standar, Standar Asosiasi, Standar Pos dan Standar Pengawasan. Sehingga dengan pelaksanaan tersebut setiap kegiatan dapat berjalan dengan cekatan untuk mencapai suatu tujuan.

Ricky W. Griffin (2102) menerima bahwa administrasi diketahui bahwa suatu proses pengaturan, asosiasi, koordinasi dan pengendalian aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara produktif. Seperti yang ditunjukkan oleh Henry Fayol (2102) dewan diketahui bahwa metode yang terlibat dalam mengatur, memilah dan mengamati aset yang tersedia yang digunakan untuk mencapai tujuan dengan sukses dan efisien.

Para eksekutif diketahui bahwa alur di mana seseorang dapat menangani semua hal yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan

bersama dengan sumber daya yang tersedia. Tanpa disadari, ilmu papan senantiasa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik secara langsung maupun tidak langsung. Harapannya dengan menerapkan informasi yang dimiliki oleh para eksekutif, semua yang telah dilakukan dapat selesai tanpa ada yang perlu dilakukan karena semua itu telah selesai dengan cara yang metodis.

2. Keahlian Eksekutif

George R. Terry, 1958 dalam bukunya *Standards of The Executive* (Sukarna, 2011: 10) membagi empat unsur penting dewan, yaitu Persiapan, Pemilahan, Pengaktifan (Proses) dan Pengendalian (Manajemen). Keempat keahlian administrasi ini dipotong sebagai POAC.

a. Mengatur (Mengatur)

George R. Terry dalam bukunya *Standards of The Executive* (Sukarna, 2011: 10) menyatakan tentang Penataan sebagai berikut, khususnya Penataan diketahui bahwa memilih realitas dan menghubungkan realitas serta membuat dan melibatkan evaluasi atau anggapan untuk masa depan dengan cara menggambarkan dan merencanakan latihan yang penting untuk mencapai hasil yang ideal.

b. Koordinasi (Memilah)

Koordinasi tidak dapat dilakukan tanpa adanya hubungan dengan orang lain dan tanpa memberikan tugas yang jelas kepada setiap unit. George R. Terry dalam bukunya *Standards of The board* (Sukarna, 2011:38) menyatakan tentang koordinasi sebagai berikut, *Getting sort out* diketahui bahwa memutuskan, mengumpulkan dan mengatur berbagai kegiatan yang diharapkan dapat mencapai tujuan, keadaan individu (perwakilan), terhadap kegiatan-kegiatan . - Tindakan tersebut merupakan susunan unsur-unsur aktual yang wajar untuk

kebutuhan kerja dan susunan hubungan kekuasaan, yang ditujukan kepada setiap individu mengenai pelaksanaan setiap tindakan normal.

c. Menarik (Proses/Pengembangan)

Sebagaimana dikemukakan oleh George R. Terry dalam bukunya *Standards of The Executive* (Sukarna, 2011: 82) mengatakan bahwa Persiapan diketahui bahwa sesuatu yang mengasyikkan dan memberdayakan semua individu yang berkumpul untuk memiliki kemauan dan upaya yang baik untuk mencapai tujuan dengan sungguh-sungguh dan menyatu dengan persiapan. dan memilah upaya ketua pertemuan.

Pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada persiapan dan perencanaan yang matang, namun juga bergantung pada pengaktifan dan pengelolaan. Penataan dan pementasan Pemilahan hanyalah bidang kekuatan untuk pengembangan yang terkoordinasi menuju tujuan yang diharapkan. Pembangunan tanpa perencanaan tidak akan efektif karena dalam penyusunannya tujuan, anggaran, norma, strategi kerja, teknik dan masih mengudara.

d. Pengendalian (Manajemen)

Pengendalian memegang peranan atau kedudukan yang sangat penting dalam suatu administrasi, mengingat ia mempunyai keahlian untuk mengtes apakah pelaksanaan pekerjaan sudah efisien, terkoordinasi atau tidak. Meskipun persiapan, penjadwalan, dan penghasutan itu baik, namun jika pelaksanaan pekerjaan tidak terkoordinasi, terencana dan terkoordinasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan demikian, pengendalian mempunyai keahlian untuk mengarahkan segala macam gerakan agar terfokus pada tujuan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Sebagaimana dikemukakan oleh George R. Terry (Sukarna, 2011: 110) menyatakan bahwa Pengendalian, khususnya Pengawasan, dapat dibentuk sebagai suatu proses menentukan apa yang harus dilakukan, khususnya pedoman, apa yang sedang dilakukan, khususnya pelaksanaan, pengawasan pelaksanaan. , dan jika perlu dilakukan perbaikan, maka pelaksanaannya sesuai rencana, yaitu sesuai dengan norma (tindakan).

3. Komponen papan

Untuk menjamin proses board dapat berjalan sesuai harapan, ada beberapa komponen yang harus dipikirkan dan ditempatkan dengan cara yang sama. Terdapat 6 komponen papan yang saling melengkapi, yaitu:

a. Manusia (Manusia)

Komponen manusia merupakan komponen utama dalam administrasi karena manusia dapat menentukan tujuan dan menyelesaikan alur yang menyebabkan organisasi mencapai tujuannya. Dengan cara ini, dapat dikatakan bahwa tidak ada pekerjaan yang akan selesai jika tidak ada komponen manusianya.

b. Uang tunai

Uang tunai merupakan salah satu komponen eksekutif yang mempunyai hubungan besar karena dapat digunakan sebagai instrumen untuk memperkirakan hasil suatu gerakan: semakin banyak uang yang mengalir dalam organisasi, semakin efektif suatu tindakan.

Komponen uang tunai ini juga dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai tujuan bila ditentukan secara akurat dan normal.

c. Bahan

Kehadiran bahan baku tersebut sangat penting dalam alur produksi karena perusahaan akan mengolah bahan baku tersebut menjadi barang yang akan

dijual. Untuk mengolah bahan-bahan mentah ini menjadi barang setengah jadi atau barang jadi, diperlukan tenaga ahli.

d. Mesin

Selain material, peran mesin juga penting dalam menangani bahan alami dan membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan mudah. Selain itu, dengan sumber daya yang dapat diandalkan, mesin juga dapat membatasi kesalahan manusia.

e. Teknik

Pekerjaan apa pun harus dapat dilakukan dengan baik jika dilakukan dengan teknik atau strategi yang tepat. Untuk membuat strategi kerja, Anda harus memikirkan kantor, waktu, uang, tujuan dan latihan bisnis.

Penting untuk diingat bahwa strategi kerja yang baik harus mudah dipahami oleh perwakilan yang melakukannya.

f. Pasar (Pasar)

Klien atau pasar merupakan komponen yang sangat penting karena jika tidak ada minat dari pasar maka alur penciptaan dapat terhenti dan produk tidak akan terjual.

B. SDM Para eksekutif

1. Menggenggam HR Papan

SDM (SDM) merupakan variabel vital yang tidak dapat dipisahkan dari suatu pergaulan, baik institusi maupun organisasi. Pusat yang terkonsentrasi pada aset manusia, dewan ini memberikan hubungan erat dengan pekerjaan manusia. Dewan aset manusia diketahui bahwa cara untuk menangani masalah-masalah kemanusiaan.

Seperti yang ditunjukkan oleh beberapa tokoh, dewan HR memiliki implikasi dan pemahaman yang unik dan berubah-ubah. Diantaranya, pandangan R

Wayne Mondy (2108) dikutip dari (TSANI, 2021), SDM dewan diketahui bahwa penguatan orang-orang dalam mencapai tujuan otoritatif.

Pandangan Notoatmodjo (2103), SDM pengurus diketahui bahwa suatu keahlian yang digunakan dalam menyusun, mengkoordinasikan, mengkoordinasikan dan mengelola segala jenis gerak termasuk SDM atau SDM dan wakil-wakil atau angkatan kerja untuk mencapai tujuan perkumpulan secara efektif.

Sementara itu, Flipppo (2011) dalam (Sabrina, 2021) memandang dewan HR mengambil bagian dalam waktu yang dihabiskan untuk mengatur, menyusun, mengkoordinasikan, mengatur berbagai kegiatan, misalnya perolehan, peningkatan, pembayaran, pencampuran, dukungan, dan kedatangan SDM sehingga asumsi yang berbeda dapat dicapai untuk orang-orang, atau sekali lagi orang, organisasi, atau jaringan. Sementara itu, pandangan Drs. Malayu Hasibuan SP (2012), SDM eksekutif diketahui bahwa keahlian dan kajian dalam mengawasi hubungan dan pekerjaan para pekerja dengan produktivitas dan kecukupan tinggi sehingga dapat membantu tercapainya harapan atau tujuan organisasi, perwakilan dan wilayah lokal yang lebih luas.

2. Sasaran Aset Manusia Para Eksekutif

Sesuai Sedarmayanti (2017), tujuan dari Human Asset Board diketahui bahwa:

1. Memberikan informasi atau gagasan kepada pimpinan mengenai pengaturan SDM yang berhubungan dengan inspirasi, pelaksanaan dan sarana SDM untuk mengelola perubahan dan bekerja pada sifat angkatan kerja.

2. Mengikuti dan melaksanakan pendekatan dan langkah-langkah SDM sehingga tujuan organisasi tercapai.
3. Mengatasi keadaan darurat dan menyelesaikan perselisihan hubungan antar perwakilan.
4. Menjadikan metode komunikasi antara pekerja dan pengurus perusahaan.
5. Membantu teknik organisasi perencanaan dengan mempertimbangkan faktor SDM
6. Membantu pimpinan setiap divisi untuk melakukan proses dengan baik sehingga tujuan dapat tercapai.

Human Asset Pengurus diperlukan agar SDM dalam suatu organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan mengalami peningkatan. Aset Manusia Target dewan pada umumnya dipisahkan menjadi 4 tujuan, antara lain:

1. Berwibawa

Tujuan hierarkis ini secara resmi berarti bantuan yang dibuat oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi, namun setiap direktur divisi sebenarnya memiliki tanggung jawab mengenai kinerja bawahannya. Human Asset Para eksekutif sebagai divisi yang menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan HR membantu para chief dalam hal HR.

2. Utilitarian

Tujuan utilitarian dari Aset Manusia Para eksekutif diketahui bahwa untuk mengikuti atau menetapkan prinsip atau aturan SDM sesuai kebutuhan organisasi.

3. Sosial

Sasaran Sosial Aset Manusia Para eksekutif dikaitkan dengan kebutuhan warga dan membatasi kekecewaan organisasi atau perkumpulan terkait dengan pemanfaatan asetnya. Pada akhirnya, tujuan sosial dari Pengurus Aset Manusia diketahui bahwa menjaga hubungan dengan daerah dan pemerintah setempat agar kegiatan organisasi atau perkumpulan dapat berjalan dengan baik.

4. Individu

Tujuan individu ini terkait dengan kebutuhan individu SDM atau angkatan kerja untuk dapat mencapai tujuan mereka. Biasanya dikaitkan dengan pendekatan atau pilihan sehubungan dengan akhir bisnis, pensiun, atau inspirasi perwakilan. Aset Manusia Para eksekutif di sini berperan menjaga hubungan perwakilan dengan organisasi dengan memberikan kebebasan atau memberikan jawaban atas masalah yang berkaitan dengan proses pekerja.

3. Keahlian SDM Eksekutif

Keahlian manajemen aset manusia diketahui bahwa untuk mengawasi individu semaksimal mungkin untuk mendapatkan unit aset manusia yang dirasa terpenuhi dan memuaskan. Berikut ini diketahui bahwa unsur-unsur aset manusia para eksekutif sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2016):

A. Keahlian Administratif

- 1) Penataan diketahui bahwa mengatur tenaga kerja secara aktual dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mencapai tujuan.
- 2) Pemilahan diketahui bahwa tindakan mengatur seluruh perwakilan dengan memutuskan pembagian kerja, hubungan kerja, pembagian kekuasaan, rekonsiliasi dan koordinasi dalam suatu grafik hierarki (Diagram Asosiasi).

- 3) Pembinaan diketahui bahwa tindakan membimbing seluruh perwakilan agar berpartisipasi dan bekerja secara nyata dan efektif dalam membantu pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian diketahui bahwa gerak mengendalikan seluruh wakil agar sesuai dengan pedoman organisasi dan bekerja sesuai dengan apa yang telah diatur. Dengan asumsi terdapat penyimpangan atau kesalahan maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan pengaturan penyempurnaan.

B. Keahlian Fungsional

- 1) Akuisisi merupakan suatu perjalanan daya tarik, tekad, kedudukan, pengarahan dan perekrutan untuk mendapatkan wakil-wakil yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pencapaian yang baik akan membantu memahami suatu tujuan.
- 2) Peningkatan diketahui bahwa suatu proses mengembangkan keahlian khusus, hipotetis, penuh perhitungan, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Gaji diketahui bahwa pengaturan kompensasi langsung dan tidak langsung dalam bentuk uang tunai atau barang dagangan kepada perwakilan.

C. Keterampilan SDM

1. Mengetahui Keahlian SDM

Pandangan Sudarmanto (2015: 54), characterizing skill berkisar pada persoalan apakah keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperluas atau ditingkatkan ke tingkat berikutnya. Pertanyaan ini sangat penting mengingat semua organisasi yakin secara positif bahwa SDM mereka harus memiliki keahlian yang unggul dan dapat diandalkan, sehingga dapat membantu pelaksanaan yang otoritatif.

Sesuai Wirawan (2015:18) mencirikan SDM sebagai individu yang disinggung sebagai direktur, wakil, wakil, pekerja atau buruh yang bekerja pada perkumpulan (Erikayana, 2022).

Selain itu, pandangan Sudarmanto (2015:49) mengkarakterisasi kapabilitas aset manusia sebagai kapasitas dan kualitas yang digerakkan oleh seorang pegawai Pemerintah sebagai informasi, keahlian dan mentalitas perilaku yang diharapkan dalam menjalankan kewajiban kantornya, sehingga pegawai Pemerintah dapat melakukan kewajibannya dengan ahli, sungguh-sungguh dan mahir (Amanda, 2022).

Selanjutnya pandangan AA Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 40) kapabilitas aset manusia dicirikan sebagai berikut: "Keahlian aset manusia diketahui bahwa keterampilan yang dihubungkan dengan informasi, keahlian, kapasitas dan atribut karakter yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan manusia."

Kemudian pandangan Akhyadi Kaswan (2015: 152) menyatakan bahwa untuk mengawasi proses dengan sukses, penting untuk menjelaskan apa yang dimaksud dengan proses representatif. Proses pekerja mencerminkan perilaku representatif di lingkungan kerja sebagai pemanfaatan keahlian, kapasitas dan informasi yang memberikan komitmen atau nilai untuk tujuan otoritatif.

Berdasarkan gambaran di atas, maka cenderung beralasan bahwa kapabilitas aset manusia merupakan suatu kapasitas potensial yang terdiri dari cara pandang dalam diri seseorang, yaitu informasi, keahlian, dan mentalitas sesuai dengan kewajiban dan unsur jabatan yang diembannya yang akan berdampak pada usaha perkumpulan. dalam mencapai tujuan idealnya. .

2. Petunjuk Keterampilan SDM

Sebagaimana dikemukakan oleh Hutapea dan Thoha (2108:28), terdapat tiga keahlian pokok yang menyusun keahlian, yang meliputi:

1. Informasi diketahui bahwa informasi yang berkaitan dengan bisnis dan pemahaman informasi dalam bidangnya masing-masing yang menyangkut kewajiban dan kewajiban kerja.
2. Keahlian individu diketahui bahwa keahlian untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Mentalitas kerja diketahui bahwa mempunyai imajinasi dalam bekerja dan mempunyai semangat kerja yang tinggi serta mampu merancang/memilah.

Pandangan Sudarmanto (2015:51) bagian-bagian keahlian diketahui bahwa sebagai berikut: Bagian keahlian ada 5 (lima) yang terdiri atas:

1. Dasar Pemikiran (penghiburan); pengulangan penghormatan terhadap tujuan atau kondisi yang diungkapkan, yang muncul dalam pikiran kreatif yang memberdayakan, meminta atau memilih cara berperilaku individu.
2. Atribut (sifat, sifat, sifat akhlak) diketahui bahwa pertimbangan dan latihan psikomotorik yang dihubungkan dengan peristiwa-peristiwa umum.
3. Potret mental diri, merupakan pandangan individu terhadap dirinya dan penilaian terhadap gambaran dirinya.
4. Pekerjaan sosial, merupakan kesan individu terhadap sekumpulan praktik perilaku normal yang diakui dan dihargai oleh perkumpulan atau pergaulan dimana ia berada.
5. Keahlian (abilities), diketahui bahwa kapasitas yang menunjukkan kerangka atau pengelompokan perilaku yang secara praktis berkaitan dengan pencapaian tujuan pelaksanaan.

Beberapa sudut pandang yang terkandung dalam gagasan keterampilan pandangan Edy Sutrisno (2011:204) diketahui bahwa sebagai berikut:

1. Informasi (informasi)

Perhatian penuh di bidang mental. Misalnya, seorang perwakilan mengetahui cara mengenali kemajuan dan cara melakukan pengambilan yang baik sesuai kebutuhan yang ada secara aktual dan mahir dalam organisasi.

2. Grasping (pemahaman)

Mental dan penuh kedalaman perasaan seseorang. Misalnya, seorang wakil dalam melakukan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang kualitas dan kondisi secara berhasil dan mahir.

3. Kapasitas/Keahlian (keahlian)

Sesuatu yang merupakan hasil usaha atau pekerjaan yang dituntut oleh seseorang yang diserahkan kepadanya. Misalnya, kapasitas perwakilan untuk memilih strategi kerja yang dianggap lebih berhasil dan efektif.

4. Harga diri (harga diri)

Suatu norma perilaku yang diterima untuk dikoordinasikan secara mental dalam diri seseorang. Misalnya pedoman perilaku pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya (kejujuran, penerimaan, sistem aturan mayoritas, dan sebagainya).

5. Mentalitas

Sentimen (ceria, kecewa, mirip dengan keengganan) atau respons terhadap dorongan yang datang dari luar. Misalnya, tanggapan terhadap keadaan darurat keuangan, sentimen terhadap kenaikan gaji, dan lain-lain.

6. Minat

Kecenderungan individu untuk melakukan suatu aktivitas. Misalnya saja melakukan gerakan usaha.

D.Inspirasi

1. Mencari Tahu Inspirasi

Inspirasi merupakan suatu penyesuaian energi dalam diri seseorang yang digambarkan dengan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Dukungan dan tanggapan bisnis yang dibuat berdasarkan kebutuhan terpenuhi sepanjang kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan orang mempunyai usaha, keinginan dan tekad untuk mencapai hasil belajar yang tinggi.

Dalam pembelajaran, unsur persuasi mempunyai hubungan yang cukup besar. Inspirasi merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan hasil belajar siswa, untuk itu yang menjadikan cara berperilakunya untuk bekerja atau belajar dengan penuh semangat, imajinasi dan bantalan.

Hafidzi dkk (2019: 52) mengutarakan bahwa inspirasi diketahui bahwa susunan daya dorong utama yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga dapat bekerja sama, bekerja dengan sukses dan menyatu dengan setiap usahanya untuk mencapai kepuasan. Inspirasi merupakan hal sentral yang mendorong seseorang untuk berkarya.

Kemudian pandangan Sedarmayanti (2017, p. 154) inspirasi diketahui bahwa suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau tidak yang pada dasarnya bersifat pasti atau negatif dalam dan luar, inspirasi kerja diketahui bahwa sesuatu yang memberikan kenyamanan/kegembiraan dalam bekerja/energi bagi bekerja.

Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012, p.312) Inspirasi diketahui bahwa kerinduan dalam diri seseorang yang membuat individu

tersebut bergerak. Seseorang melakukan suatu gerakan untuk mencapai suatu tujuan.

Pandangan McClelland, inspirasi kerja yang diuraikan oleh Suwanto (2020: 161) diketahui bahwa “sekumpulan kekuatan baik yang dimulai dari dalam maupun dari luar seseorang yang mendorong seseorang untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan konfigurasi, bantalan, kekuatan dan waktu tertentu. menjangkau.

2. Penanda Inspirasi Kerja

Sesuai hipotesis Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor-faktor yang menjadi pemuas atau inspirasi yang dapat dijadikan sebagai penanda inspirasi kerja, termasuk yang menyertainya.

1. Prestasi

Tuntutan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk menumbuhkan daya cipta dan mengarahkan seluruh keahlian dan tenaganya untuk mencapai pelaksanaan kerja yang ideal.

2. Pengakuan

Pengakuan mengandung makna bahwa perwakilan mendapat pengakuan dari organisasi bahwa mereka diketahui bahwa individu yang berhasil dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kapasitas dan prestasi yang membawa peningkatan status individu.

3. Karya sebenarnya (The work it self)

Untuk mencapai hasil kerja yang besar diperlukan individu-individu yang mempunyai kapasitas yang tepat. Artinya, diperlukan program tekad yang kuat untuk mendapatkan wakil-wakil yang sesuai dengan kapasitasnya.

4. Kewajiban

Kewajiban merupakan kontribusi individu dalam usahanya dalam setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan kekangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Kemajuan (Kemajuan)

Untuk lebih mengembangkan hasil pelaksanaan yang representatif, para pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada para perwakilan sehingga para perwakilan terus melangkah maju dan menuangkan ilmunya ke dalam karya serta memiliki rasa memiliki atas karyanya.

6. Peningkatan potensi individu (Peluang berkembang)

Kemajuan diketahui bahwa upaya untuk mengembangkan kapasitas khusus, hipotetis, penuh perhitungan, dan moral perwakilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/posisi melalui pendidikan dan pelatihan.

Sementara itu, Afandi (2018, p. 29) memisahkan marker ke dalam aspek estimasi tertentu yang digambarkan sebagai berikut.

1. Tawarkan imbalan

Segala sesuatu berupa produk, administrasi dan uang tunai yang merupakan upah yang diterima oleh wakil-wakil sebagai akibat dari administrasinya yang berhubungan dengan perkumpulan, misalnya a) Pemberian hadiah atau imbalan; b) Kemajuan.

2. Keadaan kerja

Kondisi atau kondisi tempat kerja suatu organisasi yang menjadi lingkungan kerja bagi perwakilan yang bekerja pada iklim tersebut. Lingkungan kerja yang baik menyenangkan dan mendukung pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, misalnya a) Ruang kerja yang nyaman; b) Tempat kerja yang menyenangkan, terlindungi dan bersih.

3. Kantor kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perkumpulan yang dilibatkan dan dinikmati oleh para wakilnya, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun demi kelancaran pekerjaan, misalnya a) Kantor yang memuaskan; b) Fondasi yang cukup.

4. Proses pekerjaan

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang di tempat kerja. Bagi setiap individu besarnya tidak sama karena setiap orang tidak sama satu sama lain, misalnya a) Hasil kerja yang terbaik; b) Penyelesaian tugas yang ditentukan.

5. Pengakuan dari atasan

Penegasan yang diberikan dari pihak yang tidak ada tandingannya apakah wakil tersebut telah melaksanakan inspirasi yang telah diberikan atau belum, misalnya a) Pengakuan atas kesejahteraan buruh; b) Penilaian pelaksanaan pekerjaan yang representatif.

E. Penggunaan Inovasi Data

1. Menggenggam Inovasi Data

Inovasi data merupakan inovasi yang digunakan untuk menangani informasi. Penanganan meliputi penanganan, pengambilan, pemesanan, penyimpanan dan pengendalian informasi dengan berbagai cara untuk menghasilkan data yang berkualitas, menjadi data spesifik yang penting, tepat dan ideal. Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa Inovasi Data diketahui bahwa suatu metodologi atau kerangka kerja yang digunakan untuk membantu dalam menangani data, menyimpannya, dan kemudian menyampaikan atau meneruskan data tersebut dalam bentuk yang terlihat dan sehat yang diwajibkan dengan bantuan PC.

Sesuai Jogiyanto 2103:18 inovasi data memberikan lima tugas utama dalam asosiasi:

1. Memperluas produktivitas, khususnya menggantikan manusia dengan inovasi dalam alur penciptaan.
2. Memperluas viabilitas, khususnya memberikan data kepada pengawas dalam asosiasi untuk membantu alur dinamis agar lebih benar-benar bertumpu pada data yang tepat, ideal dan signifikan guna memperoleh hasil penciptaan yang tepat dan bebas dari penyerahan ciptaan sesuai target penciptaan yang ideal. .
3. Memperluas kosumber data si, khususnya koordinasi pemanfaatan kerangka inovasi data melalui email dan kunjungan.
4. Meningkatkan upaya bersama, khususnya dengan memanfaatkan video conference dan video chat.
5. Memperluas intensitas, khususnya kerangka inovasi data yang dimanfaatkan secara lebih baik.

2. Petunjuk Inovasi Data

Alat estimasi Inovasi Data dapat diperkirakan melalui bagian-bagian inovasi data sesuai M. Suyanto 2105:11, yaitu:

1. Peralatan PC: Peralatan untuk kerangka data terdiri dari informasi dan hasil. Sebagai unit untuk menyimpan catatan, dll, peralatan, kesiapan informasi dan terminal informasi dan hasil.
2. Pemrograman PC, Misalnya kerangka produk yang dibuat untuk membantu sirkulasi informasi dan data seperti kerangka kerja. Beberapa teknik, aplikasi, dan kerangka kerja berbasis PC juga telah dibuat untuk mengatasi masalah klien. Misalnya: bisnis berbasis web, DSS Choice Jaringan yang mendukung emosi, e-banking, SAP, dll.

3. Organisasi dan Kosumber data si: Organisasi dan kosumber data si merupakan suatu kerangka yang dapat menghubungkan dan menggabungkan beberapa fokus kosumber data si menjadi satu kesatuan yang mampu untuk saling berkolaborasi. Berbagai strategi digunakan untuk menangani dan mengikuti sifat koneksi melalui web. Sejak saat itu, kemajuan instrumen yang membantu kapasitas organisasi untuk berinteraksi satu sama lain telah berkembang pesat.

4. Basis informasi: kompartemen atau catatan yang berisi proyek dan informasi yang dikonfirmasi dengan adanya media penimbunan aktual untuk proses penggunaan kerangka kerja.

5. Staf Inovasi Data: Ada administrator PC, ahli kerangka kerja, pembuat program, tenaga kerja pengaturan informasi, pelopor kerangka data.

Kemudian William Sawyer 2107:4-5 mengungkapkan bahwa Inovasi Data terdiri dari dua bagian, yaitu:

1. PC Innovation diketahui bahwa sebuah mesin yang dapat dimodifikasi dan mempunyai keahlian berbeda untuk mendapatkan informasi, baik informasi kasar maupun angka, kemudian berinteraksi dan mengubahnya menjadi data yang dapat kita manfaatkan.

2. Inovasi Kosumber data si terdiri dari kerangka elektromagnetik dan perangkat keras untuk kosumber data si jarak jauh yang dihubungkan melalui sumber data melalui suatu organisasi. Organisasi diketahui bahwa kerangka kosumber data si yang menghubungkan setidaknya dua PC.

Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa alat estimasi Inovasi Data dapat diperkirakan melalui bagian-bagian inovasi data sesuai M. Suyanto 2105:11, yaitu:

1. Peralatan Komputer
2. Pemrograman PC
3. Organisasi dan Kosumber data si
4. Kumpulan data
5. Tenaga Kerja Inovasi Data
3. Keuntungan Inovasi Data

Inovasi memainkan peran penting dalam bidang pelatihan. Pengembangan teknik pembelajaran baru yang memudahkan peserta didik dan pendidik dalam mengembangkan pengalaman dan kerangka pembelajaran tidak perlu dilakukan secara tatap muka. Dengan adanya dorongan dalam inovasi, pengalaman yang berkembang tidak harus menyatukan siswa dengan pendidik, namun juga dapat memanfaatkan internet, dll.

Seperti yang diungkapkan Patmanthara (2012:28), kemajuan elektronik data dan kosumber data si (TIK) akhir-akhir ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hal ini dikarenakan padatnya era globalisasi, PC dan internet dengan sifatnya yang dinamis merupakan kantor-kantor yang telah menguasai berbagai aktivitas kehidupan, sehingga aktivitas pendidikan dan berbagai bidang sangat membutuhkan aksesibilitas dari kantor-kantor tersebut.

Pendidikan di Indonesia saat ini merupakan cara untuk menciptakan generasi muda yang memahami informasi yang diajarkan, tidak sekedar pandai mengingat data. Mahasiswa diharapkan memahami dan mampu melibatkan inovasi dalam pengalaman yang berkembang. Pelatihan di Indonesia yang selama ini bertumpu pada materi bacaan mulai tergeser oleh materi-materi lanjutan, misalnya buku digital.

Perbaikan mekanis telah menghasilkan model pembelajaran yang imajinatif dan inovatif dalam pengalaman yang berkembang. Kerangka pembelajaran yang disusun telah membantu para pendidik dan guru dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang disebabkan oleh perubahan-perubahan yang inovatif. Perbaikan mekanis memungkinkan untuk dilakukan di luar ruang belajar, tidak dalam kerangka berpikir itu, misalnya pembelajaran bisa dilakukan di rumah atau di mana saja selama masih ada sinyal internet di dekatnya.

Kehadiran tenaga pendidik yang mempunyai bekal dan cakap merupakan salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk menggarap hakikat persekolahan agar mampu menyaingi bangsa-bangsa lain (Syahmarani dan Nasution, 2020). Seperti yang diungkapkan oleh Kartilawati dan Mawaddatan Warohmah (2014:144) dalam (Nurhalimah dkk., 2024), dalam menyelesaikan kewajibannya, pendidik diharapkan mempunyai kapasitas atau keahlian yang berbeda-beda dan itu tergantung bagaimana kapasitas dan keahlian tersebut merupakan prasyarat dari panggilan instruksi. Kemudian, para pendidik harus mempunyai pilihan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan saat ini dengan cara apapun mereka akan ditinggalkan dan menjadi tua seiring berjalannya waktu. Kunci utama pesatnya kemajuan pelatihan diketahui bahwa keahlian pendidik dalam mengolah dan mengembangkan setiap pengalaman yang berkembang, ungkapinya. Para pendidik hendaknya terus berupaya mengatasi dan menyegarkan keahliannya secara konsisten. Keterampilan pendidik harus diarahkan pada peningkatan inovasi data dan persuratan serta warga maju saat ini (Saputra, 2023).

Salah satu model pembelajaran yang dapat diterapkan dalam kemajuan mekanika ini diketahui bahwa pembelajaran campuran. Pada dasarnya, model

Mixed Learning merupakan perpaduan antara keunggulan pembelajaran tatap muka dan pembelajaran virtual. Pembelajaran campuran diketahui bahwa suatu kantor pembelajaran yang menggabungkan teknik penyampaian yang berbeda, memperlihatkan model dan gaya belajar, menyajikan keputusan media wacana yang berbeda antara fasilitator dan individu yang dididik. Pembelajaran campuran juga merupakan perpaduan antara pengajaran langsung (dekat dan pribadi) dan pendidikan berbasis web, namun lebih dari itu sebagai bagian dari kolaborasi sosial. Dalam model Mixed Learning terdapat komunikasi langsung sebagai percakapan langsung dalam pengalaman mendidik dan mendidik.

Maka dalam memanfaatkan inovasi data untuk menggarap sifat realisasi, ada tiga hal yang perlu dipahami, yaitu:

1. Siswa dan instruktur harus melakukan pendekatan terhadap inovasi tingkat lanjut dalam iklim institusi pendidikan.
2. Terdapat materi yang berkualitas dan bermanfaat bagi instruktur dan mahasiswa.
3. Pendidik harus mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam memanfaatkan media penguasaan tingkat lanjut untuk membantu siswa dalam mencapai norma-norma keilmuan dan menumbuhkan potensi dirinya.

F. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini diselesaikan dengan tujuan untuk membandingkan keadaan sebenarnya di lapangan dan hipotesis terkait. Pendekatan pemeriksaan yang digunakan dalam Penelitian ini bergantung pada Penelitian sebelumnya.

Tabel 1.1

Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Madhuri , Herningsih , Amiruddin Matutu (2022) “Hubungan Kompetensi Dan Inspirasi Terhadap Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan Pegawai Dengan Pemanfaatan Elektronik Informasi -Sorong Selatan” (Madhuri et al., 2022)	Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 orang sumber data . metode sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square Pemilihan sampel menggunakan (PLS) dengan menggunakan software smartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi kompetensi dan inspirasi dan inspirasi juga diketahui berhubungan secara signifikan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. terhadap pemanfaatan elektronik informasi. Pemanfaatan elektronik informasi mempunyai Secara eksplisit pemanfaatan

			elktronik informasi berperan sebagai mediasi antara inspirasi terhadap hubungan antara kompetensi dengan kinerja kinerja pegawai namun tidak memediasi pegawai.
2	Aulia Qamaria Sakdiah Aiyub Adnan (2022) "Hubungan Dan Pemanfaatan Elektronik Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening "	Metode yang dipilih Structural Equation Modeling (SEM) dari paket perangkat lunak statistik AMOS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 171 sumber data digunakan dalam pemodelan dan pengujian hipotesis yang merupakan	Hasil Penelitian tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penggunaan Elektronik Informasi berhubungan pada sistem pengendalian internal. Selanjutnya, Variabel kompetensi sumber daya manusia,

		perangkat desa di Kecamatan Tanah Luas sebanyak 57 desa tersebar di Kecamatan Tanah Luas, , Kabupaten Aceh Utara	pemanfaatan informasi internal mempengaruhi akuntabilitas Pengelolaan dana desa. Elektronik dan sistem pengendalian Variabel sistem Memediasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan Penggunaan pengendalian internal sebagian Elektronik Informasi pada Akuntabilitas Dana desa
3	Murdiani Sukarana , Andri Machmury (2022) "SDM, Sistem Informasi Akuntansi	Menggunakan regresi berganda dengan paket statistik untuk alat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sistem TI akuntansi dan

	Hubungan Kompetensi, Dan Elektronik Informasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Devisa Keuangan Perhotelan Di Bulukumba”	ilmu sosial (SPSS)	kompetensi sumber daya manusia penggunaan elektronik TI berhubungan terhadap hasil pengelolaan keuangan mata uang.
4	Saifudin, Ali (2023) “Hubungan Pemanfaatan Kualitas Sdm, Dan Kebijakan Pemerintah Terhadap Kinerja Keuangan Pada Elektronik Informasi, Era Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Sukolilo Kota	Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif. Populasi seluruh pegawai pemerintah di kelurahan pendekatan kuantitatif dengan metode kelurahan yang berada dalam penelitian ini yaitu di Kecamatan Sukolilo tahun 2019-2022, sampel dari penelitian ini	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan terhadap kinerja keuangan, kualitas SDM berhubungan terhadap kinerja keuangan, elektronik informasi tidak berhubungan dan kebijakan pemerintah tidak berhubungan terhadap kinerja keuangan.

	Surabaya”	ditentukan dengan metode Purposive Sampling sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 39 sampel	
5	Nabila Aurelia, Rosmiati Tarmizi (2023) “Elektronik Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Hubungan Kompetensi SDM, Pemanfaatan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemda Tanggamus)”	Penelitian ini menggunakan dengan menggunakan metode regresi linier berganda pendekatan kuantitatif,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, elektronik informasi dan sistem pengendalian internal memiliki dampak positif penggunaan kompetensi sumber daya manusia dan signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan di Kotamadya Kabupaten Tangams.
6	Kusnadi, Muhammad Firdaus, “The Influence of	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian daya manusia, inspirasi menunjukkan bahwa

	Yuniorita Indah Handayani (2023) Human Resource Quality Culture and Utilization of Information Technology on , Work Motivation, Work Employee Performance in Binakal District, Bondowoso Regency”	dengan alat analisis menggunakan Multiple Linear.	kualitas sumber kerja, budaya kerja dan secara simultan berhubungan penggunaan elektronik informasi signifikan terhadap kinerja
7	H. Heslina, Andi Syahrin (2021) “The Resources Competency and Employee Influence of Information Technology, Human Engagement on Performance of Employee “	Metode penelitian ini adalah analisis deskriptif dan yang digunakan dalam penelitian analisis regresi linier berganda	Elektronik informasi yang digunakan harus memberikan manfaat dan daya manusia yang memiliki keahlian untuk menciptakan iklim kerja yang dapat didukung oleh sumber mendukung karyawan dan organisasi kinerja di Kantor Badan

			Pendapatan Daerah Kota Makassar.
8	Hastuti Mulang (2021) "The Work Motivation, Learning Environment on Human Effect of Competences, Resource Performance"	Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM)	Hasil penelitian menemukan bahwa langsung berhubungan terhadap kompetensi, langsung maupun tidak laininspirasi , lingkungan belajar guru, serta hubungan variabel anteseden terhadap mutu pendidikan. Termasuk berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja guru, berhubungan pada kualitas pendidikan.
9	Han Lai, Abdul Hameed , Noman Hany	Penelitian ini dilakukan	Temuan menunjukkan bahwa

	,Tahir Islam (Agility Through Information Technology Competency: An Empirical 2021) “Enhancing Employee Study of China”	menggunakan pendekatan kuantitatif	kompetensi TI berhubungan positif dengan saling. Otonomi tugas juga berhubungan signifikan terhadap kelincahan ketergantungan tugas dan otonomi karyawan; Namun, saling ketergantungan efek yang tidak signifikan terhadap kelincahan karyawan. Selain itu, keahlian kerja tugas telah menunjukkan secara positif memoderasi hubungan antara kompetensi TI dan struktur tugas yang dirasakan.
1 0	Setyo Riyanto, Endri “Effect of work	Metode analisis Partial Least Square	Temuan empiris membuktikan bahwa

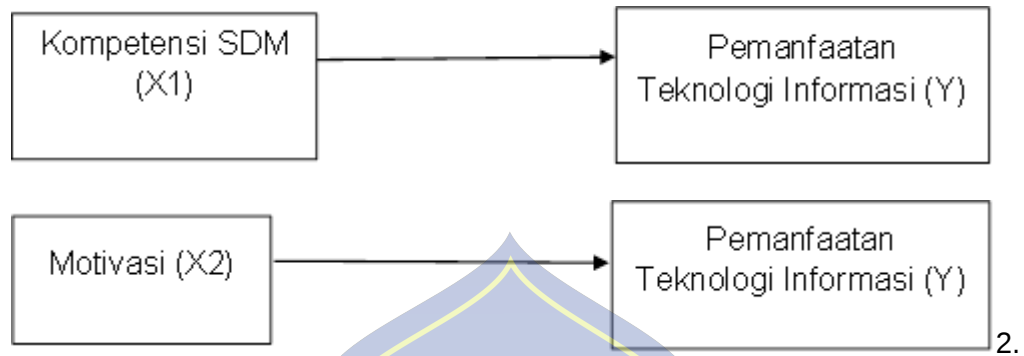
motivation and job satisfaction on Endri , Novita Herlisha (2021) employee performance: Mediating role of employee engagement”	(PLS) dengan Perangkat lunak model penelitian menggunakan SMART PLS Ver 3.1,	inspirasi memiliki efek positif pada kepuasan kerja bersifat independen. mempengaruhi kinerja karyawan TI, sementara kinerja karyawan, tetapi efek Keterlibatan karyawan tidak secara langsung dari Mediasi melalui inspirasi dan kepuasan kerja dapat berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	---	---

G. Kerangka Pemikiran

Struktur merupakan gambaran dan persepsi mengenai hubungan atau asosiasi antara gagasan atau faktor yang akan diperhatikan atau diperkirakan melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012).

1. Dampak Keahlian SDM Terhadap Pemanfaatan Inovasi Data

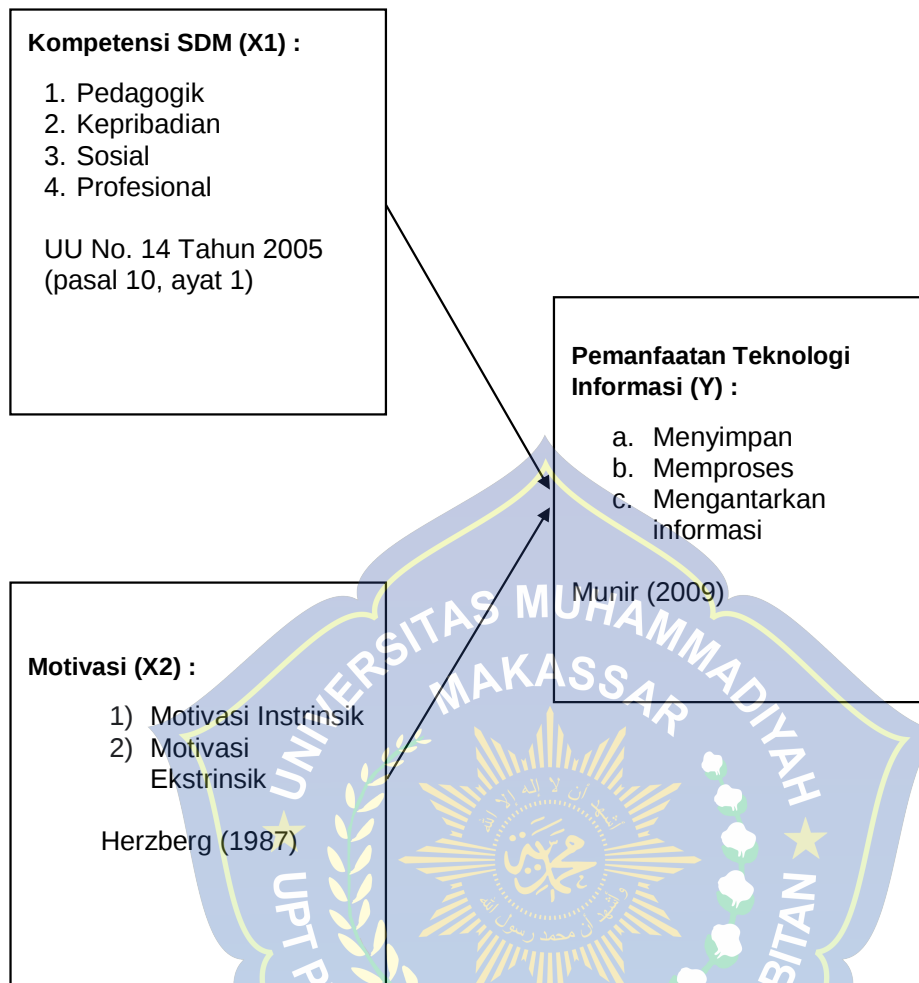
Kapabilitas SDM berhubungan signifikan terhadap pemanfaatan inovasi data. Artinya jika skill HR-nya bagus maka pemanfaatan inovasi data juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.



Dampak Inspirasi Terhadap Pemanfaatan Inovasi Data

Inspirasi juga merupakan upaya untuk memperluas pemanfaatan inovasi data karena sekolah telah berupaya memenuhi satu jenis kebutuhan pendidik, yaitu kebutuhan pemenuhan diri tertentu.

Berdasarkan gambaran di atas, dampak Kapabilitas dan Inspirasi SDM berhubungan terhadap Penggunaan Proses Inovasi Data.



H. Hipotesis Penelitian

Spekulasi diketahui bahwa solusi tidak permanen terhadap suatu masalah pemeriksaan, sampai dibuktikan melalui informasi yang dikumpulkan. Pandangan Sugiyono (2013) spekulasi merupakan solusi singkat terhadap suatu definisi permasalahan. Karena singkat, maka harus divalidasi melalui informasi pengamatan yang dikumpulkan. Spekulasi dalam pemeriksaan ini diketahui bahwa:

- 1) Keterampilan SDM berhubungan nyata terhadap pemanfaatan Inovasi Data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.

- 2) Inspirasi berhubungan nyata terhadap pemanfaatan Inovasi Data di UPT
SPF SMP Negeri 6 Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini diketahui bahwa pemeriksaan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diketahui bahwa penelitian yang bermula dari suatu hipotesis dan berujung pada perolehan informasi matematis di lapangan. Pendekatan pemeriksaan merupakan perspektif penting dalam menyelesaikan latihan Penelitian. Pendekatan Penelitian kuantitatif disebut juga dengan metodologi positivistik. Pandangan Sugiyono (2019, p. 23), metodologi kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu teknik Penelitian mengingat cara berpikir positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau tes tertentu. Strategi pemeriksaan pada umumnya dilakukan secara sewenang-wenang, pengumpulan informasi dan informasi menggunakan instrumen penelitian, pemeriksaan informasi. bersifat kuantitatif/terukur yang ditentukan untuk mengtes teori-teori yang telah ditetapkan sebelumnya. Metodologi kuantitatif ini digunakan sepenuhnya untuk memperoleh data berdasarkan hasil estimasi dari instrumen yang disetujui.

Pendekatan pemeriksaan yang digunakan diketahui bahwa Penelitian logis. Sesuai Supratno dalam (Aziza et al., 2020) Penelitian ilustratif diketahui bahwa penelitian yang digunakan untuk mengtes spekulasi.

B. Luas dan Waktu Penelitian

Lokasi ini diketahui bahwa UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar yang terletak di Jalan Jend.Ahmad Yani No. 25 Makassar. Alasan dipilihnya penelitian pada bidang ini diketahui bahwa permasalahan yang terjadi di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar khususnya pelaksanaan pendidik yang masih belum bisa dikatakan

ideal. Pengaturan waktu Penelitian akan dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, tepatnya pada bulan Februari – Jalan kaki masa 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diketahui bahwa jumlah objek Penelitian yang habis-habisan. Pandangan Sugiyono (2017: 80) populasi diketahui bahwa suatu wilayah yang dirangkum yang terdiri atas benda-benda atau subyek-subyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang masih diudara oleh para ilmuwan untuk dipusatkan dan kemudian ditarik.

Populasi dalam penelitian ini diketahui bahwa seluruh pendidik di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar yang berjumlah 50 orang.

2. sampel

Teladan tersebut penting bagi warga yang akan dijadikan bahan dalam mengarahkan Penelitian dan pengujian informasi. Pandangan Sugiyono (2017) keteladanan sangat penting bagi jumlah dan kualitas warga.

Teknik yang digunakan dalam pengujian diketahui bahwa pengujian mendalam, atau seluruh populasi dijadikan contoh, yaitu 50 orang tertentu karena populasinya sedikit sehingga semuanya dijadikan contoh.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis informasi

a. informasi kuantitatif sebagai nilai atau angka atas tanggapan yang diberikan sumber data terhadap pertanyaan dalam survei

b. Informasi Subyektif diketahui bahwa informasi berbentuk kalimat atau lisan.

Metode yang paling efektif untuk memperoleh informasi subjektif dapat dilakukan melalui pertemuan dan persepsi.

2. Sumber Informasi

a. Informasi penting

Informasi esensial diketahui bahwa informasi yang langsung diambil dari benda/subyek oleh para ilmuwan. Dalam Penelitian ini, informasi penting diperoleh dari jawaban survei.

b. Informasi Opsional

Informasi opsional diketahui bahwa informasi yang diperoleh secara tidak langsung, berupa data yang berhubungan dengan penelitian yang melengkapi dan mendukung informasi penting, misalnya Profil UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar, buku referensi, dan artikel logis.

E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan informasi yang digunakan dalam Penelitian ini diketahui bahwa sebagai berikut:

- a. persepsi, khususnya menyebutkan fakta yang dapat diamati secara langsung pada upt spf smp negeri 6 makassar ditentukan secara hati-hati untuk mendapatkan berbagai informasi dan data yang berhubungan dengan upt spf smp negeri 6 makassar.
- b. polling, tepatnya mengalirkan daftar pertanyaan kepada pekerja untuk mendapatkan informasi terulangnya kerjasama karena keahlian sdm dan inspirasi pemanfaatan inovasi data.
- c. wawancara khususnya mengarahkan tanya jawab secara lugas kepada pendidik di upt spf smp negeri 6 makassar.
- d. Arsip, khususnya mengambil laporan atau catatan yang telah didistribusikan dan dianggap berkaitan dengan Penelitian. Misalnya saja

profil UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar, pasal-pasal logis dan pedoman hukumnya.

F. Definisi fungsional

1. Definisi fungsional

Pengertian fungsional merupakan suatu pandangan yang lebih substansial agar tidak menyimpang dari permasalahan mendasar yang akan diteliti untuk menghindari terjemahan yang tidak patut, selanjutnya pencipta akan mengedepankan makna fungsional dari faktor-faktor dalam pemeriksaan ini.

Penelitian ini terdiri dari tiga faktor bebas dan satu variabel lingkungan. Ketiga faktor otonom tersebut diketahui bahwa Kapabilitas SDM sebagai faktor bebas utama (X1), Pemanfaatan Inovasi Data sebagai variabel otonom kedua (X2) dan Inspirasi sebagai variabel otonom ketiga (X3), sedangkan variabel reliabelnya diketahui bahwa Proses (Y).

a. Kapabilitas SDM dicirikan sebagai keahlian yang dimiliki seseorang terkait dengan informasi, keahlian, dan kualitas karakter yang secara langsung berdampak pada pelaksanaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam peninjauan ini terdapat 4 prinsip kapabilitas pendidik sesuai Peraturan No. 14 Masa 2105, khususnya:

1. Keterampilan instruktif berhubungan langsung dengan penguasaan disiplin ilmu instruktif dan informasi lain yang berhubungan dengan kewajiban seseorang sebagai instruktur. Oleh karena itu, seorang pendidik hendaknya mempunyai landasan pengajaran yang sesuai dengan panggilannya. Keahlian akademik instruktur meliputi:

a) Memahami pengertian atau dasar pengajaran

b) Pemahaman siswa

- c) Perbaikan program atau jadwal pendidikan
- d) Pengambilan pengaturan
- e) Terlaksananya pembelajaran yang instruktif dan dialogis
- f) Penggunaan inovasi pembelajaran
- g) Penilaian pembelajaran
- h) Peningkatan siswa untuk menyadari berbagai kemungkinan yang mereka miliki.

Dari sejauh mana keahlian akademik pendidik di atas dipercaya pendidik dapat melaksanakannya dalam alur pembelajaran.

2. Keterampilan budi pekerti diketahui bahwa keahlian pribadi, cara hidup sebagai guru yang menjadi contoh yang baik bagi peserta didik. Keterampilan ini menunjukkan bahwa pendidik diketahui bahwa sosok yang patut dihormati dan diteladani. Secara keseluruhan, pendidik harus menjadi contoh yang baik bagi siswanya. Keterampilan ini pada dasarnya meliputi:

- a) Fantastis
- b) Stabil
- c) Dewasa
- d) Cerdik dan cerdas
- e) Definitif
- f) Memiliki orang terhormat
- g) Menjadi teladan yang baik bagi mahasiswa dan daerah setempat
- h) Menilai presentasi diri sendiri tanpa memihak, dan
- i) Membina diri secara mandiri dan ekonomis

Keahlian-keahlian di atas hendaknya senantiasa dimanfaatkan oleh guru dalam menunaikan kewajibannya sebagai guru.

3. Keterampilan sosial diketahui bahwa keahlian guru sebagai ciri warga untuk menyampaikan dan bekerjasama secara nyata dengan siswa, individu guru, tenaga sekolah, wali/penjaga siswa dan lingkungan setempat. Keterampilan sosial pendidik meliputi:

- a) Menyampaikan secara lisan, dicatat dalam bentuk hard copy dan dengan tanda
- b) Menumbuhkan kosumber data si dan inovasi data secara praktis
- c) Berbaur betul dengan siswa, instruktur perseorangan, staf sekolah, wali/penjaga gerbang, siswa, dan
- d) Memadukan secara baik dengan lingkungan sekitar.

4. Keahlian mahir diketahui bahwa kesanggupan seorang pendidik dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan top to bottom yang memberikan kewenangan untuk mengarahkan siswa sesuai pedoman sekolah negeri. Dengan demikian, keahlian cakap menyangkut kesanggupan, kesanggupan, dan keahlian mendasar tenaga pengajar yang harus dikuasai dalam menunaikan kewajibannya sebagai pendidik. Keterampilan ini meliputi:

- a) Keahlian memilah materi pokok/pembelajaran secara menyeluruh dan menyeluruh sebagai pusat perbaikan jadwal juga
- b) Keahlian menguasai materi dasar/pembelajaran secara luas dan luar-dalam.

Pendidik harus mempunyai keahlian yang mumpuni, sehingga hendaknya dapat membina dirinya sebagai pengajar dalam membina materi pendidikannya.

b. Inspirasi dicirikan sebagai sumber solidaritas dalam diri seseorang, sehingga inspirasi dapat dijadikan sebagai kekuatan yang dapat meningkatkan dirinya dibandingkan sebelumnya. Dalam Penelitian ini, inspirasi dipisahkan menjadi dua unsur yang disebut faktor kebersihan (variabel asing) dan faktor inspirasi (variabel alami) pandangan Herzberg (1987), khususnya:

1. Inspirasi ciri diketahui bahwa inspirasi yang timbul dari dalam diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang terdapat suatu dorongan yang membuat ia menindaklanjuti sesuatu. Misalnya, orang yang senang memperhatikan melodi, membaca dan menggambar, tanpa diberi tahu akan melakukan apa yang seharusnya dilakukannya. Mereka akan mencari melodi atau buku untuk dibaca tanpa diberitahu oleh seseorang atau mendapat dukungan dari orang lain. Inspirasi yang khas muncul dari kerinduan seseorang, sebagai akibat dari kegiatan senggang atau dari kesadarannya sendiri.

Inspirasi bawaan juga ditentukan oleh tujuan latihan yang dilakukan. Model diketahui bahwa latihan pembelajaran. Kemajuan tidak diragukan lagi memiliki tujuan, khususnya harus menjadi cemerlang dan mendapatkan nilai yang lebih baik. Seorang siswa yang benar-benar berkonsentrasi karena perlu memperoleh informasi dan informasi. Inspirasi bawaan dapat diartikan sebagai suatu jenis inspirasi yang bermula dari penghiburan dari dalam diri sendiri untuk mendapatkan apa yang bermakna dari tindakan pembelajaran.

2. Inspirasi asing Uniknya jika dikaitkan dengan inspirasi yang sifatnya, inspirasi lahiriah diketahui bahwa inspirasi yang berasal dari luar atau orang lain. Inspirasi mungkin tampak sederhana, namun seseorang akan

naik dengan inspirasi dari orang lain yang lebih pintar atau lebih mapan darinya. Bagaimanapun, inspirasi juga bisa datang dari orang-orang yang lebih muda atau setua orang tersebut.

Inspirasi extraneous diketahui bahwa inspirasi yang datang dari luar atau kegembiraan yang didapat seseorang dari luar. Inspirasi ini muncul karena adanya kebutuhan seseorang untuk mendapatkan sesuatu karena permintaan orang lain. Misalnya, seorang siswa harus belajar lebih keras untuk mendapatkan nilai kelulusan karena dia akan mengikuti ujian. Mereka akan mengikuti ujian bukan karena ingin memperoleh informasi, melainkan karena ingin mendapat nilai kelulusan.

c. Penggunaan Inovasi Data dicirikan sebagai inovasi (peralatan, pemrograman, useware) yang dimanfaatkan untuk memperoleh, mengkomunikasikan, mengolah, menguraikan, menyimpan, memilah dan memanfaatkan informasi secara pasti untuk mendapatkan data yang berkualitas. Dalam kajian ini pemanfaatan inovasi data berarti bahwa inovasi data dan kosumber data si mempunyai beberapa peranan pandangan Munir (2109:33), yaitu:

- 1) Menggantikan manusia dalam melakukan tugas atau alur secara robotik;
- 2) Memperkuat pekerjaan manusia dengan memperkenalkan data, tugas, atau alur.
- 3) Membangun kembali atau membuat perubahan pada suatu usaha atau alur.

2. Estimasi Faktor Penelitian

Sugiyono (2015) mengungkapkan bahwa estimasi faktor dalam skala rentang menggunakan instrumen skala Likert. Survei yang akan disampaikan dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban, setiap pilihan diberi angka, yaitu:

SS	diberi skor 5
S	diberi skor 4
KS	diberi skor 3
TS	diberi skor 2
STS	diberi skor 1

G. Analisis data

Setelah informasi yang dibutuhkan pencipta terkumpul, tahap selanjutnya diketahui bahwa mengkaji informasi tersebut. Pemeriksaan informasi yang digunakan dalam Penelitian ini diketahui bahwa pemeriksaan kuantitatif dengan menggunakan investigasi terukur yang dilakukan untuk memudahkan pengguna informasi memahami makna dari informasi yang telah dirinci.

1. Tes Instrumen Variabel

a. Tes legitimasi

Tes legitimasi merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen estimasi digunakan dalam memperkirakan apa yang diestimasi. Sisi berlawanan dari makna legitimasi diketahui bahwa pada bagian ketepatan estimasi. Instrumen pembagian yang sah dapat menyampaikan keahlian estimasinya secara tepat, dan juga mempunyai ketelitian yang tinggi. Tes Legitimasi digunakan untuk mengukur apakah suatu survei sah atau tidak. Sebuah jajak pendapat seharusnya bersifat substansial dengan asumsi

pertanyaan dalam survei tersebut dapat mengungkap sesuatu yang dapat diukur oleh jajak pendapat tersebut.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hasil jajak pendapat tersebut substansial. Jika, $r_{hitung} < r_{tabel}$, ujung-ujungnya polling tersebut tidak valid.

b. Tes kualitas yang tak tergoyahkan

Tes kualitas tak tergoyahkan diketahui bahwa sejauh mana hasil estimasi dengan menggunakan item serupa akan menghasilkan informasi serupa. Pengujian ketergantungan digunakan untuk menentukan apakah hasil jawaban survei oleh sumber data benar-benar stabil dalam memperkirakan efek sampling atau kejadian. Semakin tinggi kualitas yang tidak tergoyahkan dari suatu alat estimasi, semakin mantap pula alat tersebut dalam memperkirakan efek sampling. Hasil investigasi diperoleh melalui Cronbach's alpha. Sebagaimana dikemukakan oleh Nunnally (Ghozali, 2011), menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan dapat diandalkan dengan asumsi variabel tersebut menawarkan manfaat Cronbach's Alpha $> 1,71$,

2. Tes Praduga Keteladanan

a. Tes kewajaran

Tes kenormalan berarti mengtes apakah pada model relaps, faktor-faktor yang campur aduk atau yang tertinggal mempunyai sirkulasi yang khas. Dengan melihat plot kemungkinan biasa yang melihat total sirkulasi dari penyebaran rata-rata, akan terlihat rata-rata residunya. Tipikal penyebarannya akan membentuk garis lurus dari sudut ke sudut. Apabila penyebaran informasi yang berlangsung lama bersifat tipikal, maka garis yang menggambarkan informasi yang sebenarnya akan mengikuti garis miring. (Ghozali, 2011)

b. Tes Multikolinearitas

Tes multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari perkiraan dugaan multikolinearitas, khususnya kenyataan yang ada.

hubungan lurus antara faktor bebas dalam model relaps (Relapse Condition Model). Permasalahan multikolinearitas akan menyebabkan kesulitan dalam melihat dampak antara variabel otonom dan variabel dependen. Adanya efek samping multikolinearitas harus dilihat dari nilai ketahanan atau nilai Difference Expansion Element (VIF), dengan alasan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Dengan asumsi nilai resistansi di atas 1,01 atau nilai VIF di bawah 11, maka pada titik tersebut tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai resistansi di bawah 1,01 atau nilai VIF di atas 11, maka terjadi multikolinearitas

c. Tes Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas artinya mengtes apakah pada model relaps terdapat ketidakseimbangan selisih antara sisa persepsi yang satu dengan persepsi yang lain. Jika selisih sisa yang dimulai dari satu persepsi lalu ke persepsi berikutnya konsisten maka disebut homoskedastisitas, dan jika unik maka disebut heteroskedastisitas. Model relaps yang baik diketahui bahwa model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat contoh tertentu dari potongan informasi yang berguna pada scatterplot, dengan disertai alasan arahnya: 1) Dengan asumsi bahwa informasi memusatkan struktur pada contoh tertentu (bergelombang, memanjang, membatasi atau pengumpulan), maka pada saat itulah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika ada bintik

informasi tidak membentuk suatu contoh tertentu (bergelombang, memanjang, membatasi atau berkumpul), maka pada saat itu tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Tes Kekambuhan Lurus yang Berbeda

Beda Kekambuhan Lurus dengan SPSS 26 - Pemeriksaan Kekambuhan Langsung Beda merupakan salah satu jenis pemeriksaan kekambuhan langsung dimana terdapat lebih dari satu faktor bebas. Pemeriksaan relaps merupakan pemeriksaan yang dapat digunakan untuk mengukur hubungan faktor bebas terhadap variabel ketergantungan. Persamaan kekambuhan lurus yang berbeda diketahui bahwa sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y = Pemanfaatan Inovasi Data

X1 = Keterampilan SDM

X2 = Inspirasi

a = stabil

b1 = Koefisien relaps yang merupakan insentif bagi variabel X1 b2 = Koefisien relaps yang merupakan insentif bagi variabel X2 e = Kesalahan Baku

4. Tes Setengah Jalan (t)

Tes setengah jalan (tes t) digunakan untuk mengtes hubungan antara faktor X dan Y, apakah faktor X1 (HR Skill),

a. Jika peluang besarnya $< 1,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diakui, artinya:

- 1) Terdapat hubungan positif kritis variabel Kapabilitas SDM terhadap Pemanfaatan Inovasi Data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.
- 2) Terdapat hubungan positif kritis variabel Inspirasi terhadap Pemanfaatan Inovasi Data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.

b. Apabila peluang besarnya $> 1,05$ maka diakui H_0 dan diakui H_a , artinya:

- 1) Tidak terdapat hubungan positif kritis variabel Keterampilan SDM terhadap Pemanfaatan Inovasi Data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.
- 2) Tidak terdapat hubungan positif kritis variabel inspirasi terhadap pemanfaatan inovasi data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Atribut UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar

SMP Negeri 6 Makassar sebagai satuan pendidikan yang penting bagi sebagian besar warga di Kota Makassar dan faktor lingkungannya, dengan keahlian suatu wilayah/kawasan penting di kota tersebut mempunyai beberapa kualitas antara lain:

- a. masukan mahasiswa berasal dari keluarga yang peduli pada kepentingan instruktif;
- b. tempat iklim usaha yang memudahkan sekolah dalam mengatur dan menyampaikan;
- c. warga makassar mengelompokkan budaya dengan seluk-beluk kota cerdas menuju metaversa dalam mengundang kemajuan umat manusia sedunia;
- d. kantor pendukung yang memadai untuk administrasi yang berpengalaman;
- e. sekolah yang menyelenggarakan program campuran, salah satu pelaksanaannya diketahui bahwa kelas perjalanan, merupakan sekolah rujukan yang terletak di pusat kota dalam iklim metropolitan; dan
- f. salah satu sekolah yang menjabarkan sister school dengan sekolah di berbagai kabupaten nusantara, baik dari wilayah barat (palembang, dki, jawa tengah dan bali, maupun wilayah indonesia timur (sulawesi barat, sulawesi selatan dan sekitarnya) serta pemerintah australia melalui program penyuluhan, khususnya (cairn school distance training queensland dan yan kalila school); demikian pula pemerintah filipina dan sekolah percontohan meraversa;

- g. salah satu sekolah binaan program presisi (pemantapan karakter siswa mandiri melalui cipta karya;
- h. sekolah perlindungan sosial/pelestarian alam (pusat sejarah provinsi) administrasi sosial;
- i. kehidupan yang sangat ketat, serta pengertian dan mampu bertindak terhadap kehadiran siswa dengan kebutuhan yang luar biasa; sebaik
- j. Lokasi sekolah sangat strategis, tidak jauh dari pusat kota dengan akses yang mudah.

2. Visi UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar

Program Pendidikan Fungsional Sekolah disiapkan oleh Unit Pelatihan untuk memberdayakan perubahan proyek pendidikan terhadap kebutuhan dan kemungkinan yang ada di sekolah. Sekolah sebagai unit penyampaian pendidikan juga harus fokus pada kejadian dan kesulitan di masa depan, termasuk: peningkatan ilmu pengetahuan dan inovasi, globalisasi yang memungkinkan kemajuan yang sangat cepat dan keserbagunaan antar wilayah dan tempat, waktu data, dampak globalisasi pada perubahan cara berperilaku dan etika manusia, perubahan keakraban warga dan orang tua terhadap pelatihan, masa perdagangan yang disederhanakan. Kesulitan dan pintu terbuka yang luar biasa ini patut dijawab oleh UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar, sehingga visi sekolah harus sesuai dengan tajuk pergantian peristiwa ini. Visi merupakan cita-cita etis yang menggambarkan profil sekolah ideal mulai saat ini. Visi UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar : “Sekolahku diketahui bahwa Surgaku, Perintis Fokus pada Iklim”

Tanda-tanda visi UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar khususnya :

- a. pengakuan terhadap pendidikan yang menitikberatkan pada pengembangan profil pelajar pancasila, dengan enam aspek: 1) keyakinan, komitmen kepada tuhan yang maha esa, dan manusia terhormat; 2) keanekaragaman di seluruh dunia; 3) bekerjasama; 4) otonom; 5) dasar berpikir; dan 6) imajinatif.
- b. pengakuan atas penemuan yang fokus pada pembelajaran, relevan, mendasar, bertanggung jawab dan melibatkan mitra.
- c. menghasilkan siswa yang berprestasi akademis, non-skolastik, cakap dan unggul serta sangat agresif.
- d. pengakuan atas kemajuan program pendidikan gratis dan kerangka penilaian.
- e. Pengakuan akan nilai, sekolah yang unggul dan signifikan

3. Misi UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar

Mengingat visi yang telah dirumuskan, maka untuk mewujudkannya diperlukan misi sebagai latihan yang harus diselesaikan. Misi yang dibentuk berdasarkan visi tersebut diketahui bahwa sebagai berikut:

- a. mengakui pengajaran yang menitikberatkan pada penataan profil mahasiswa pancasila, antara lain:
 - 1) mengkoordinasikan nilai-nilai profil siswa pancasila dalam pemahaman penyusunan, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi
 - 2) mengkoordinasikan nilai-nilai profil siswa pancasila dalam latihan rutin penyesuaian sekolah dan budaya sekolah.
- b. mengakui penemuan yang fokus pada pembelajaran, logis, mendasar, bertanggung jawab dan melibatkan mitra.

c. menghasilkan lulusan yang berhasil dalam bidang keserjanaan dan nonskolastik.

d. mengakui pelatihan yang berfokus pada pengembangan lingkungan pembelajaran jangka panjang, khususnya para pendidik, siswa dan wali yang saling belajar satu sama lain sepanjang hidup mereka:

1) membuka wali kelas (open class) dengan tujuan agar pendidik yang berbeda dapat saling bertemu dan mengetahui pengalaman yang berkembang di kelas.

2) menetapkan latihan mgmp sekolah untuk silaturahmi dalam mengatur pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran.

3) bekerja dengan kegiatan ekstrakurikuler yang dipilih sesuai dengan kecenderungan siswa dan diharapkan di segala bidang, misalnya konsentrasi pada klub, misalnya klub mekanik tingkat lanjut, klub penelitian remaja, klub imajinasi siswa, klub prestasi siswa, dan sebagainya.

4) upaya langsung ke daerah orang tua sehubungan dengan desain/prosedur bantuan pembelajaran berbasis web (diperoleh dari rumah) selama pandemi untuk anak-anak dan gadis kecil mereka.

e. memahami iklim sekolah sebagai tempat peningkatan keilmuan, sosial, mendalam, keterampilan dan sosial terdekat dalam keragaman global.

f. mengakui sekolah yang menggunakan metodologi atau model yang berbeda.

1) melakukan latihan pembelajaran dengan model yang berbeda-beda.

2) membiasakan siswa untuk mengerjakan tugas sebagai kegiatan.

g. memahami konsistensi program 5r menuju sekolah adiwiyata otonom.

4. Tujuan UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar

Inti pembelajaran di UPT SPF SMPN 6 Makassar diketahui bahwa tahapan menuju pemahaman visi sekolah dalam jangka waktu tertentu. Pada masa ajaran 2023/2024, UPT SPF SMPN 6 Makassar melaksanakan tujuan pembelajaran normal, yaitu:

- a. menghasilkan lulusan yang berhasil dalam bidang keilmuan dan nonskolastik serta berkarakter pancasila.
- b. penghargaan atas pelatihan yang berfokus pada pengembangan lingkungan pembelajaran jangka panjang, menjadi instruktur, siswa, dan wali khusus yang saling belajar satu sama lain sepanjang hidup mereka.
- c. pengakuan pendidikan yang fokus pada penataan profil siswa pancasila.
- d. pengakuan atas pendidikan yang memastikan setiap siswa benar dalam belajar.
5. pengakuan pengajaran yang menggunakan metodologi atau model yang berbeda.
- e. pengakuan terhadap pelaksanaan pengajaran yang berfokus pada pemisahan siswa, dimulai dengan tes demonstratif menjelang awal masa ajaran dan tes pengantar oleh masing-masing instruktur mata pelajaran dan dilingkari kembali ke administrasi untuk berbagai gaya belajar dan kapasitas mental siswa.
- f. pengakuan pendidikan untuk menumbuhkan keahlian abad 21.
- g. penyelenggaraan latihan pengajaran dan pembelajaran dengan penanaman pelatihan karakter untuk semua mata pelajaran.
- h. terlaksananya program 5r (decrease, reuse, dan reuse) yang handal terhadap sekolah adiwiyata otonom melalui program adiwiyata.
- i. Penghargaan terhadap layanan kesejahteraan dan keamanan pembelajaran bagi siswa melalui program Moderasi Sekolah.

B. Hasil Penelitian

Pada subbab ini pencipta akan memperkenalkan konsekuensi Penelitian yang dilakukan pada 50 sumber data yang merupakan pendidik di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar.

1. Penyebaran Survei

Hasil jawaban survei sumber data yang dipandang lengkap untuk dijadikan bahan pemeriksaan sebanyak 110 sumber data, dengan seluk-beluk sebagai berikut:

Tabel 4.1 Sirkulasi Survei dan Keanekaragaman Informasi

Jumlah Sumber data	50
Jumlah Kuesioner yang disebar	50
Jumlah Kuesioner yang dikembalikan	50
Total angket diterima Kembali dari seluruh sumber data	110 %
Akurasi pengisian kuesioner oleh ressponden	110 %

Sumber: informasi penting (survei) 2024

2. Pemeriksaan Atribut Sumber data

A. Atribut Sumber data Berdasarkan Orientasi.

Ciri-ciri orientasi sumber data dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam struktur tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kualitas Sumber data

Dengan Orientasi

JENIS KELAMIN	Frekuensi Sumber data	Frekuensi
Pria	20	40 %
Wanita	30	60 %
Jumlah	50	110 %

Sumber: Informasi Hasil Penanganan Masa 2024

Berdasarkan keterangan di atas, dapat tergambar dengan baik bahwa kualitas sumber data perempuan mendominasi, dimana orientasi laki-laki sebanyak 30 sumber data (60%). Sementara orientasi laki-laki sebanyak 20 sumber data (40%). Hal ini menunjukkan jumlah pengajar laki-laki di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar lebih sedikit dibandingkan pendidik perempuan.

b. Atribut Sumber data Mengingat Lamanya Pendidikan

Mengenai penentuan kualitas sumber data, ilmuwan menyajikan atribut-atribut tersebut dalam struktur tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kualitas Sumber data Mengingat Lamanya Pendidikan

Lama Mengajar	Frekuensi Sumber data	Frekuensi %
0-10 tahun	16	32 %
11-20 tahun	14	28 %
21-30 tahun	17	34 %
> 31 tahun	3	6 %
Jumlah	50	110 %

Sumber: Informasi Hasil Penanganan Masa 2024

Melihat gambaran tabel di atas, outcome yang diperoleh dari kualitas sumber data sepanjang masa pendidikan, diperkirakan sebagian besar pendidik di sekolah telah mengajar selama 21-30 masa dengan angka 17 sumber data . , maka penunjuknya pada rentang 0-10 masa dengan angka 16 sumber data , kemudian pada titik tersebut pada rentang 11-20 masa dengan angka 14 sumber data , kemudian pada titik tersebut pada rentang > 30 masa dengan angka 3 sumber data .

C. Kualitas Sumber data Berdasarkan Pelatihan Terakhir

Jenis pendidikan sumber data memahami landasan pendidikan sumber data yang dites dalam Penelitian ini, sehingga dalam pemeriksaan ini tingkat pendidikan sumber data dapat diurutkan berdasarkan pendidikan lone ranger, lord, dan doctoral. Oleh karena itu, kumpulan sekolah sumber data harus terlihat pada tabel terlampir.

Tabel 4.4 Kualitas Sumber data berdasarkan pelatihan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Frekuensi %
S1	22	44 %
S2	27	54 %
S3	1	2 %
Jumlah	50	

Sumber: Informasi Hasil Penanganan Masa 2024

3. Penjelasan Ujian Penelitian Kuantitatif

Menjelaskan pemeriksaan yang terukur dengan menguraikan akibat-akibat dari nilai khas dari setiap Tanda-tanda Penelitian faktor-faktor yang diharapkan dapat memberi gambaran tentang petunjuk-petunjuk apa yang menyusun gagasan model ujian umum, premis, penjabaran ciri-ciri khas yang digunakan dalam ujian ini antara lain:

Tabel 4.5 Terjemahan Penting dari Angka Hal Dalam

Variabel penelitian

NO	Nilai Angka	Interprestasi
1	1,10 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Bagus/penting
5	4,20 - 5,10	Sangat bagus

Sumber: Perubahan dari Schafer, Jr (2104)

Gambaran dalam pemeriksaan faktual yang mencerahkan setiap variabel antara lain:

a. Keahlian SDM (X1)

Variabel Kapabilitas SDM dengan empat penanda yaitu instruktif, karakter, sosial dan ahli. Keempat petunjuk ini tentu saja dibentuk menjadi tiga hal penjelasan masing-masing. Penilaian sumber data terhadap keahlian SDM dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Investigasi Keahlian SDM

Angka Jawaban Sumber data

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0	0	0	0	0	7	14	43	86	4,86
X1.1.2	0	0	0	0	0	0	6	12	44	88	4,88
X1.1.3	0	0	0	0	1	2	23	46	26	52	4,50
Pedagogik											4,75
X1.2.1	0	0	0	0	0	0	6	12	44	88	4,88
X1.2.2	0	0	0	0	0	0	6	12	44	88	4,88
X1.2.3	0	0	0	0	0	0	7	14	43	86	4,86
Kepribadian											4,87
X1.3.1	0	0	0	0	0	0	20	40	30	60	4,60
X1.3.2	0	0	0	0	0	0	21	42	29	58	4,58
X1.3.3	0	0	0	0	0	0	16	32	34	68	4,68
Sosial											4,62
X1.4.1	0	0	0	0	0	0	15	30	35	70	4,70
X1.4.2	0	0	0	0	0	0	22	44	28	56	4,56
X1.4.3	0	0	1	2	0	0	14	28	35	70	4,66
Profesional											4,64
Mean Variabel Kompetensi SDM											4,72

Sumber : Informasi Hasil Penanganan (2024)

Melihat tabel 4.6 di atas terlihat bahwa kesan sumber data terhadap variabel keterampilan SDM secara umum memberikan angka yang sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata nilai sebesar 4,72. Marker yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi pada variabel keahlian SDM diketahui bahwa karakter dengan nilai rata-rata sebesar 4,87. Hal ini menunjukkan bahwa sumber data mengetahui

tentang karakter dan kepribadian dalam menunjukkan pegawai sebagai contoh yang baik bagi mahasiswa.

b. Inspirasi Kerja Instruktur (X2)

Variabel inspirasi kerja instruktur dengan dua petunjuk, yaitu ciri khusus dan lahiriah. Kedua tanda ini tidak dapat disangkal lagi dibentuk menjadi tiga benda pemberitaan masing-masing. Pendapat sumber data mengenai inspirasi kerja pendidik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Penelusuran Inspirasi Kerja Pendidik

Angka Jawaban Sumber data												
Indikator	1		2		3		4		5		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1.1	0	0	0	0	0	0	17	34	33	66	4,66	
X2.1.2	0	0	0	0	0	0	15	30	35	70	4,70	
X2.1.3	0	0	0	0	0	0	26	52	24	48	4,48	
Instrinsik											4,61	
X2.2.1	0	0	0	0	2	4	18	36	30	60	4,56	
X2.2.2	0	0	0	0	0	0	17	34	33	66	4,66	
X2.2.3	0	0	0	0	0	0	11	22	39	78	4,78	
Ekstrinsik											4,67	
Mean Variabel Inspirasi Kerja Guru											4,64	

Sumber: Informasi Hasil Penanganan (2024)

Melihat tabel 4.7 di atas terlihat bahwa kesan sumber data terhadap variabel inspirasi kerja sumber data memberikan nilai yang sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata nilai sebesar 4,67. Marker yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi pada variabel inspirasi kerja instruktur diketahui bahwa asing dengan nilai rata-

rata sebesar 4,67. Hal ini menunjukkan bahwa sumber data merasa bahwa masing-masing guru saling mendorong dalam melakukan pekerjaannya.

c. Penggunaan Inovasi Data (Y)

Inovasi data menggunakan variabel dengan tiga penanda, yaitu menyimpan, menangani, dan menyampaikan data. Ketiga petunjuk ini tidak dapat disangkal lagi dibentuk menjadi tiga hal artikulasi masing-masing. Penilaian sumber data terhadap pemanfaatan inovasi data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Investigasi Penggunaan Inovasi Data

Angka Jawaban Sumber data											
Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	0	0	35	70	15	30	4,30
Y1.2	0	0	0	0	0	0	24	48	26	52	4,52
Y1.3	0	0	0	0	1	2	25	50	24	48	4,46
Menyimpan											4,43
Y2.1	0	0	0	0	0	0	32	64	18	36	4,36
Y2.2	0	0	0	0	1	2	23	46	26	52	4,50
Y2.3	0	0	0	0	0	0	26	52	24	48	4,48
Memproses											4,45
Y3.1	0	0	0	0	0	0	23	46	27	54	4,54
Y3.2	0	0	0	0	1	2	30	60	19	38	4,36
Y3.3	0	0	0	0	0	0	21	42	29	58	4,58
Mengantarkan Informasi											4,49
Mean Variabel Pemanfaatan Elektronik Informasi											4,46

Sumber : Informasi Hasil Penanganan (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terlihat bahwa sumber data secara umum memberikan nilai yang sangat baik pada variabel pemanfaatan inovasi data, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,46. Marker yang mempunyai nilai tipikal paling tinggi pada variabel penggunaan elektronik data diketahui bahwa penyampaian data dengan nilai rata-rata sebesar 4,49. Hal ini menunjukkan bahwa sumber data telah merasakan cara terbaik untuk melibatkan inovasi sebagai tahap pembelajaran bagi siswa.

4. Tes Legitimasi dan Kualitas yang Tak Tergoyahkan

A. Tes legitimasi

Sebelum survei digunakan sebagai alat penduga dalam ujian, terlebih dahulu alat penduga tersebut dicobakan dengan menggunakan 50 sumber data yang terdiri dari faktor bebas khususnya keahlian SDM dan inspirasi kerja pendidik, sedangkan variabel ketergantungannya diketahui bahwa pemanfaatan inovasi data.

Tes legitimasi dalam pemeriksaan ini diketahui bahwa jika $\text{Sig.} > \text{Alpha}$ maka penjelasan tersebut dinyatakan sah. Berikut tabel hasil tes legitimasi:

Tabel 4.9 Hasil Eksperimen Legitimasi

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Keterangan
			Sig	Alpha	
1	Kompetensi SDM (X1)	X1.1.1	1,100	1,05	Valid
		X1.1.2	1,100	1,05	Valid
		X1.1.3	1,100	1,05	Valid
		X1.2.1	1,100	1,05	Valid
		X1.2.2	1,100	1,05	Valid
		X1.2.3	1,100	1,05	Valid

		X1.3.1	1,100	1,05	Valid
		X1.3.2	1,100	1,05	Valid
		X1.3.3	1,100	1,05	Valid
		X1.4.1	1,100	1,05	Valid
		X1.4.2	1,100	1,05	Valid
		X1.4.3	1,100	1,05	Valid
2	Inspirasi Kerja Guru (X2)	X2.1.1	1,100	1,05	Valid
		X2.1.2	1,100	1,05	Valid
		X2.1.3	1,100	1,05	Valid
		X2.2.1	1,100	1,05	Valid
		X2.2.2	1,100	1,05	Valid
		X2.2.3	1,100	1,05	Valid
3	Pemanfaatan Elktronik Informasi (Y)	Y.1.1	1,100	1,05	Valid
		Y.1.2	1,100	1,05	Valid
		Y.1.3	1,100	1,05	Valid
		Y.2.1	1,100	1,05	Valid
		Y.2.2	1,100	1,05	Valid
		Y.2.3	1,100	1,05	Valid
		Y.3.1	1,100	1,05	Valid
		Y.3.2	1,100	1,05	Valid
		Y.3.3	1,100	1,05	Valid

Sumber: Informasi Hasil Penanganan (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa semua hal-hal pernyataan yang dimuat dalam survei dinyatakan substansial.

B. Tes Ketergantungan

Tes ketergantungan dilakukan dengan mengerjakan Cronbach Alpha untuk masing-masing instrumen pada setiap variabel. Suatu variabel dikatakan dapat diandalkan jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 1,611$, Berikutnya diketahui bahwa pertunjukan informasi dari hasil eksperimen dengan kualitas yang tak tergoyahkan.

Tabel 4.10 Kualitas hasil eksperimen yang tak tergoyahkan

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Kompetensi SDM (X1)	12	1,926	1,60	Reliabel
2	Inspirasi Kerja Guru (X2)	6	1,706	1,60	Reliabel
3	Pemanfaatan Elektronik Informasi (Y)	9	1,877	1,60	Reliabel

Sumber : Informasi Hasil Penanganan (2024)

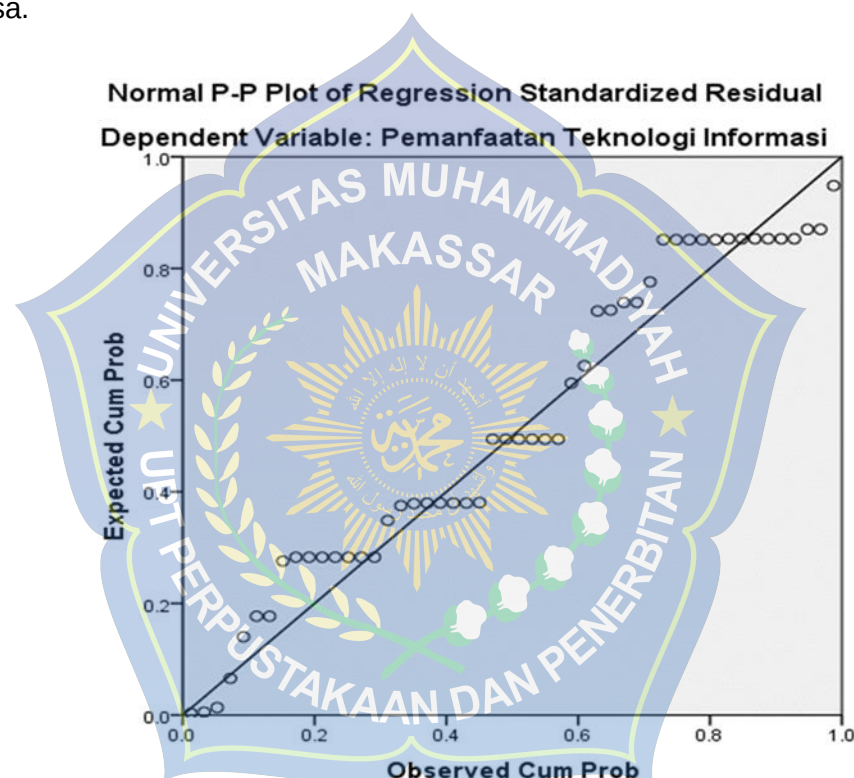
Melihat tabel 4.11, dapat diasumsikan bahwa secara umum benda-benda atau instrumen-instrumen dalam pemeriksaan ini dapat dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan informasi.

5. Teladan Tes Kecurigaan

A. Tes kewajaran

Tes kenormalan dalam ujian ini diselesaikan dengan menggunakan ujian realistik. Kebiasaan dapat dikenali dengan melihat penyebaran informasi pada poros sudut ke sudut diagram atau dengan melihat histogram dan residu, sedangkan alasan pengarahannya independen meliputi:

- 1) Jika informasi menyebar di sekitar garis miring atau diagram histogram menunjukkan desain dispersi yang khas, maka pada titik tersebut kekambuhan memenuhi dugaan kewajaran.
- 2) Apabila informasi menyebar jauh dari garis miring dan tidak mengindahkan garis sudut ke sudut atau diagram histogram tidak menunjukkan desain penyebaran yang khas, maka model relaps tidak memenuhi anggapan hal biasa.



Sumber : Informasi Hasil Penanganan Adaptasi SPSS 24

Dilihat dari grafik P-plot pada gambar di atas terlihat fokus tersebar di sekitar garis miring, dan penyebarannya memperhatikan garis miring. Jadi model kekambuhan benar-benar perlu diselidiki lebih lanjut.

B. Tes Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan yang sangat tinggi antara faktor bebas dalam kondisi relaps. Tes multikolinearitas diharapkan dapat

memperoleh hubungan yang nyata, yang sama sekali tidak dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi.

Tabel 4.12 Tes Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi SDM (X1)	0,485	2,062
Motivasi Kerja Guru (X2)	0,485	2,062
Dependen Variabel: KPemanfaatan Teknologi Informasi (Y)		

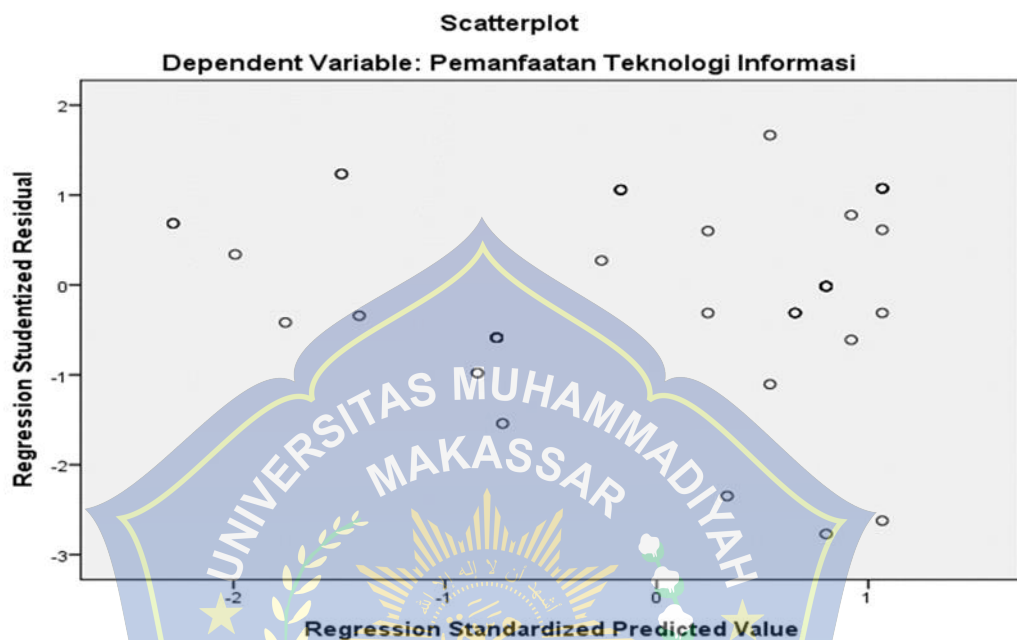
Sumber : Informasi Hasil Penanganan dari SPSS Form 24

Melihat tabel 4.12 di atas, dari konsekuensi tes change extension factor (VIF) pada hasil SPSS 24, tabel koefisiennya, setiap faktor bebas mempunyai VIF < 11,101, khususnya untuk variabel Kapabilitas SDM sebesar 2,062, dan variabel Inspirasi Kerja Pendidik sebesar 2,062, hal ini dapat diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas. Untuk sementara nilai Resistance nya > 1,11, khusus untuk variabel Kapabilitas SDM 1,485, dan Inspirasi Kerja Pendidik 1,485. Sehingga dapat beralasan bahwa model multiple straight relapse tidak dapat bersifat multikolinear antara variabel dependen dengan faktor bebas lainnya sehingga cenderung digunakan dalam Penelitian ini.

C. Tes heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas bertujuan untuk mengtes apakah pada relaps tidak terjadi fluktuasi dari sisa persepsi yang lain. Pada tes heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi bukannya tidak teratur namun menunjukkan adanya hubungan yang disengaja sesuai dengan besarnya variabel lain. Fokus yang dibingkai harus disebar secara sewenang-wenang, tersebar di atas dan di bawah nol pada hub Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka heteroskedastisitas tidak

akan terjadi dan model relaps layak digunakan. Konsekuensi dari tes heteroskedastisitas dengan menggunakan diagram sebar diketahui bahwa sebagai berikut:



Sumber : Informasi hasil penanganan SPSS rendition 24

Gambar 4.4 Hasil Eksperimen Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas pada grafik scatterplot, terlihat jelas bahwa fokus-fokus tersebar secara acak, dan tersebar di atas dan di bawah nol pada hub Y. Hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model relaps.

6. Kekambuhan Lurus yang Berbeda

Kondisi lurus yang berbeda untuk mengukur dampak faktor bebas (keahlian SDM dan inspirasi kerja) terhadap variabel dependen (pemanfaatan inovasi data). Sejauh mengtes prasyarat penyelidikan gaya lama, kekambuhan mendasar telah dilakukan yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dimasukkan memenuhi keahlian kebutuhan dan kecurigaan tradisional.

Kemudian Penelitian ini dilanjutkan dengan mengtes makna model pemahaman model relaps. Hasil dari beberapa pemeriksaan kambuh langsung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Berbagai hasil tes relaps langsung

Coefficients (a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.215	4.998		0.443	0.660
	Kompetensi SDM	0.354	0.114	0.434	3.098	0.003
	Motivasi Kerja Guru	0.641	0.244	0.368	2.630	0.011

(a) Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Persamaan Regresi

$$Y = 2,215 + 0,354 X_1 + 0,641 X_2$$

Sumber: Tambahan 5

Melihat tabel 4.13, akibat dari informasi yang diperoleh dari koefisien relaps di atas dapat dijadikan kondisi relaps, antara lain:

$$\text{kamu} = 2,215 + 1,354X_1 + 1,641X_2$$

Di mana :

Y = Pemanfaatan Inovasi Data

X₁ = Keahlian SDM

X₂ = Inspirasi Kerja Pendidik

Pemahaman tentang situasi tersebut diketahui bahwa:

A. $\beta_1 = 1,354$

Nilai koefisien variabel X₁ bertanda positif dan mempengaruhi variabel Y. Hal ini terlihat dari nilai koefisien Berdasarkan informasi yang telah dicoba, cenderung diasumsikan bahwa setiap perluasan variabel keterampilan SDM mempengaruhi pemanfaatan data. inovasi.

B. $\beta_2 = 1,641$

Nilai koefisien variabel X2 bernilai positif dan berdampak terhadap variabel Y. Hal ini terlihat dari nilai koefisien X2 sebesar 1,641 dan nilai kepentingannya lebih kecil dari $\alpha = 1,05$. Berdasarkan informasi tersebut, cenderung beralasan bahwa setiap perluasan variabel inspirasi kerja pendidik mempengaruhi pemanfaatan inovasi data.

7. Tes Pecahan (Tes t)

Tes t digunakan untuk mengtes makna hubungan faktor otonom X1 dan X2 (Keahlian SDM dan Inspirasi Kerja Pendidik) terhadap variabel dependen Y (Pemanfaatan Inovasi Data). Mengingat pemeriksaan relaps yang telah selesai maka tes t digunakan untuk mengtes setiap variabel otonom terhadap variabel dependen. Untuk menentukan standar pengujian spekulasi penelitian, termasuk:

A. Spekulasi diakui apakah t sangat besar $< 1,05$

B. Salam Spekulasi diabaikan dengan asumsi harga t kritis $> 1,05$

Hasil tes t pada pemeriksaan ini dapat dilihat pada tabel terlampir:

Tabel 4.14 Hasil Tes T

		Coefficients (a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.215	4.998		0.443	0.660
	Kompetensi SDM	0.354	0.114	0.434	3.098	0.003
	Motivasi Kerja Guru	0.641	0.244	0.368	2.630	0.011

(a) Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Sumber: Tambahan 5

Berdasarkan tabel 4.14 di atas terlihat bahwa hubungan setiap variabel otonom secara agak (Eksklusif) terhadap variabel dependen diketahui bahwa sebagai berikut:

- a. hubungan variabel keahlian sdm (x1) terhadap pemanfaatan inovasi data. berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa t determinasi insentif variabel keterampilan sdm diketahui bahwa sebesar 3,098 sedangkan t tabel bernilai 1,677, sehingga dapat diasumsikan bahwa t determinasi > t tabel 1,677 dan nilai penting $1,100 < 1,05$ sehingga terlihat spekulasi dimana terdapat hubungan yang sangat besar dari kapabilitas hr terhadap penggunaan. inovasi data dengan cara ini spekulasi diakui.
- b. Hubungan variabel inspirasi kerja pendidik (X2) terhadap pemanfaatan inovasi data (Y). Tabel 4.14 menunjukkan bahwa t ditentukan nilai inspirasi kerja pendidik sebesar 2,630 sedangkan t tabel bernilai 1,677, sehingga dapat disimpulkan bahwa t ditentukan > t tabel 1,677 dan nilai penting sebesar $1,010 < 1,05$ sehingga terbukti spekulasi, dimana terdapat hubungan kritis dari variabel Inspirasi Kerja Instruktur terhadap Penggunaan Inovasi Data maka teori tersebut diakui.

Faktor bebas yang mempunyai koefisien relaps terbesar diketahui bahwa variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel yang paling berhubungan terhadap pemanfaatan inovasi data diketahui bahwa variabel kapabilitas SDM dengan koefisien Beta bernilai 1,434 dengan tingkat kepentingan 1,103.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Perbincangan ini berpusat pada pilihan-pilihan yang muncul karena pengujian spekulasi, sebagai upaya menjawab definisi persoalan Penelitian. Hasil pemeriksaan pengujian spekulasi digambarkan sebagai berikut:

1. Dampak Keterampilan SDM Terhadap Pemanfaatan Inovasi Data

Berdasarkan definisi masalah dan spekulasi awal, hal ini dapat dilihat dari hasil tes fraksional (tes t) pada Tabel 4.14. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kapabilitas SDM berhubungan terhadap pemanfaatan Inovasi Data.

Hasil faktual yang dijelaskan pada variabel keahlian SDM menunjukkan bahwa penanda keahlian karakter mempunyai nilai rata-rata yang paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik mempunyai tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja keras yang baik.

Kenyataan di tempat ujian menunjukkan bahwa instruktur di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar mempunyai kewajiban dan kapasitas untuk menjadi contoh yang baik bagi siswanya. Kehadiran kapabilitas SDM mempengaruhi pemanfaatan inovasi data. Terdapat perbedaan dalam kapasitas pendidik dalam menggunakan inovasi data yang memiliki keahlian SDM yang menunjukkan keterampilan lebih baik dibandingkan instruktur lain yang kurang kompeten dalam menggunakan inovasi data. Karena semakin besar keahlian SDM maka semakin banyak pula pemanfaatan inovasi data yang akan dilakukan dalam pengalaman pendidikan.

Grafik konsekuensi terukur dari variabel keahlian SDM menunjukkan bahwa penanda kapasitas sosial merupakan penunjuk yang mempunyai nilai tipikal tereduksi paling besar. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyaknya ketegangan peraturan instruktur memberikan tekanan yang tinggi dan menghambat kapasitas pendidik dalam menangani keahlian interaktifnya.

Temuan ujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan aset manusia pendidik, maka semakin besar pula pemanfaatan inovasi data. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Nabila Aurelia,

Rosmiati Tarmizi (2023), bahwa keterampilan SDM jelas mempengaruhi pemanfaatan inovasi data.

2. Dampak Inspirasi Kerja Instruktur Terhadap Pemanfaatan Inovasi Data

Dilihat dari definisi permasalahan dan spekulasi kedua, hal ini dapat dilihat dari hasil tes setengah jalan (tes t) pada Tabel 4.14. Tabel tersebut menunjukkan bahwa inspirasi kerja instruktur berhubungan terhadap pemanfaatan inovasi data.

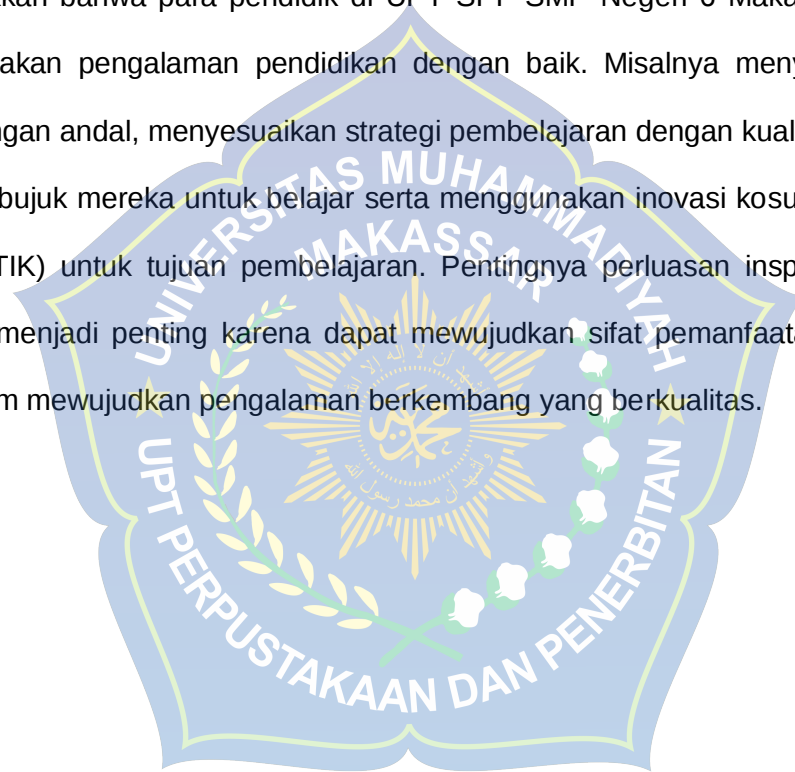
Dampak faktual ilustratif dari variabel inspirasi kerja pendidik menunjukkan bahwa penanda inspirasi asing mempunyai nilai rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan petunjuk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa inspirasi lahiriah merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan pemanfaatan inovasi data.

Kenyataan dari lokasi pengujian menunjukkan bahwa guru di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar akan bekerja dengan baik dengan asumsi tempat kerja aman dan nyaman, kosumber data si antar pendidik juga berjalan dengan baik, dan dapat saling membantu menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memperluas pemanfaatan inovasi data.

Efek terukur yang berbeda dari variabel inspirasi kerja instruktur menunjukkan bahwa penunjuk inspirasi karakteristik memiliki nilai rata-rata paling sedikit dibandingkan dengan penanda lainnya, ini menunjukkan bahwa lebih banyak perhatian harus diberikan pada inspirasi bawaan sekali lagi. Kenyataan di lokasi Penelitian menunjukkan bahwa menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dengan menjalin pergaulan yang baik dengan siswa, membangun iklim belajar yang positif, memanfaatkan teknik pembelajaran yang menarik sebenarnya harus dibawa ke tingkat berikutnya.

Temuan ujian ini menunjukkan bahwa semakin banyak inspirasi kerja pendidik, maka pemanfaatan inovasi data pun akan semakin besar. Temuan ini sesuai dengan hasil Penelitian yang diarahkan oleh Madhuri, Herningsih, Amiruddin Matutu (2022) bahwa terdapat hubungan positif dan besar antara inspirasi kerja pendidik dengan pemanfaatan inovasi data.

Berdasarkan persepsi analisis, kenyataan yang terjadi saat ini di tempat ujian menunjukkan bahwa para pendidik di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar telah melaksanakan pengalaman pendidikan dengan baik. Misalnya menyelesaikan tugas dengan andal, menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kualitas siswa, dan membujuk mereka untuk belajar serta menggunakan inovasi sumber data (TIK) untuk tujuan pembelajaran. Pentingnya perluasan inspirasi kerja pendidik menjadi penting karena dapat mewujudkan sifat pemanfaatan inovasi data dalam mewujudkan pengalaman berkembang yang berkualitas.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa hasil data di dapatkan dari penelitian yang di lakukan oleh peneliti di mana terdapat beberapa hasil di sajikan sehingag menjadi suatu hasil penelitian yang telah di tuangk dalam penelitian ini yang akan menjadi dasar dalam penulisan untuk mengembangkan suatau solusi dari masalah yang telah di dapatkan sehingga bisa di jadikan sebuah penulisan yang fakta terjadi di lapangan dimana peneliti disini merancang hasil penelitian untuk di kembangkan kemudian peneliti terjun langsung di lapangan dalam mendapatkand data guna untuk melengkapi kebutuhan dari penulisan yang di lakukan sehingga menajdi suatu penulisan yang akan di kembangkan setelah melaukan penelitian ini penelitian meyahikan hasil penelitian dari hasil penelitian sehingag di jadikan solusi maka dari peneliti disini meyimpulkan dari beberapa data yang dapatkan sehingga Mengingat konsekuensi Penelitian dan percakapan, dapat diasumsikan bahwa:

1. Keterampilan SDM berhubungan nyata terhadap pemanfaatan inovasi data di UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan aset manusia yang baik akan membangun kapasitas pendidik dalam menggunakan inovasi data. Tujuan ini didapat dari nilai tes. Berdasarkan hubungan pengujian yang dilakukan pada variabel keterampilan SDM (X1) terhadap pemanfaatan inovasi data (Y), diperoleh t hitung ditentukan $> t$ tabel atau $3,098 > 1,67$. Selain itu diketahui besarnya nilai X1 terhadap Y diketahui bahwa sebesar 1,103, nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai 1,05 ($1,100 < 1,05$).

2. Inspirasi kerja pendidik berhubungan terhadap pemanfaatan inovasi data pada UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik inspirasi kerja pendidik maka keahlian instruktur dalam memanfaatkannya akan semakin meningkat. Hal ini diperoleh dari hubungan pengujian yang dilakukan pada variabel inspirasi kerja pendidik (X_2) terhadap pemanfaatan inovasi data (Y). Nilai yang diperoleh diketahui bahwa t ditentukan $> t$ tabel atau $2,630 > 1,67$. Selain itu juga diketahui bahwa nilai kritis X_2 untuk Y diketahui bahwa 1,011, nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai 1,05 ($1,011 < 1,05$)
3. Keingintahuan ditemukan pada pengujian ini dimana pada variabel keahlian SDM, penunjuk karakter menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan penanda lain seperti pendidikan, sosial dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan inovasi data memerlukan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dan sikap kerja keras yang baik.

B. Saran

1. Disarankan agar UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar tetap fokus pada peningkatan keahlian aset manusia dan inspirasi kerja pendidik dalam pemanfaatan inovasi data agar pengajar tetap mengetahui kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi serta dapat menjadikan pembelajaran di kelas lebih menyenangkan .
2. Penelitian ini dapat dijadikan semacam perspektif bagi para spesialis masa depan. Untuk Penelitian lebih lanjut, diyakini akan dikembangkan faktor-faktor lain selain faktor-faktor yang saat ini menjadi fokus untuk mendapatkan klarifikasi yang lebih baik.



Daftar Pustaka

- Adawiyah, F. (2021). Variasi Metode Mengajar Guru Dalam Mengatasi Kejenuhan Siswa Di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Paris Langkis*, 2(1), 68–82.
- Aini, A. N., Kurniawan, D., Cahyani, B. W., Andayani, O. S., & Nikmah, N. F. (2021). Pusat Sumber Belajar Balai Multimedia Dan Balai Tekkomdik. *Jira: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(9), 1387–1401.
- Amanda, K. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Siskeudes) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Tasikmalaya*. Universitas Komputer Indonesia.
- Amini, A., Pane, D., & Akrim, A. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148–11159.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1–12.
- Anggraini, M., & Salam, N. E. (2017). *Komunikasi Instruksional Guru Dalam Proses Pembelajaran Program Keahlian Rekayasa Perangkat Lunak Di Smkn2 Pekanbaru*. Riau University.
- Damare, O., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 134–143.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52–58.
- Erikayana, I. K. A. (2022). *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Adat Metra*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Fahrozi, W., & Hts, D. I. G. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sma. *Jics: Journal Of International Community Service*, 2(01 Juni), 59–68.
- Hasanuddin, H., & Jamrizal, J. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pengeluaran, Operasional Dan Investasi Terhadap Mutu Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 616–624.
- Hulu, J. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera)*. Brawijaya University.

- Madhuri, M., Herningsih, H., & Matutu, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan-Sorong Selatan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 19(3), 253–265.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). *2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurhalimah, S., Selfa, S. K., Amanda, U., & Ilmi, D. (2024). Penguatan Pendidikan Peserta Didik Melalui Keterampilan 4c Dengan Mengimplementasikan Pembelajaran Abad 21 Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(1), 239–249.
- Nurtanto, M., & Ramdani, S. D. (2016). Menyiapkan Pendidikan Kejuruan Berbasis Kearifan Lokal Yang Berdaya Saing. *Volt: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 1(1), 59–66.
- Permatasari, B., & Maryana, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Gerai Baru Es Teh Indonesia Di Bandar Lampung). *Technobiz: International Journal Of Business*, 4(2), 62–69.
- Putri, N. I., & Dwiyan, M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padangsembian Kaja*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Umsu Press.
- Santika, M. A., Natajaya, I. N., & Yudana, I. M. (2021). The Relationship Of Learning Motivation, Utilization Of Information Technology Media, And Learning Communications To The Achievement Of Science Learning. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(2), 202–211.
- Saputra, I. G. N. W. B. (2023). Peran Guru Sebagai Pemimpin Dengan Menggunakan E-Learning Untuk Melahirkan Generasi Digital. *Lampuhyang*, 14(2), 121–135.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Simatupang, D., Negara, P. A., Yulistianti, Y., & Pratiwi, E. J. (2023). Pentingnya Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Bidang Pendidikan Di Desa Mekar Asih. *Jurnal Abdi Nusa*, 3(2), 96–101.
- Sudrajat, J. (2020). Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 100–110.
- Sugiyono, S. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Suriyadi, S., & Azmi, F. (2022). Pengembangan Manajemen Resiko Pada Instansi Pendidikan. *Warta Dharmawangsa*, 16(3), 543–553.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius*

- (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 3(2), 156–165.
- Syahmarani, A., & Nasution, P. K. (2020). Training In Using Maple And Geogebra Software For Mathematics Teachers In The Environment Sma Negeri 15 Medan. *Abdimas Talenta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 13–18.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61.
- Tsani, M. M. (2021). *Pasar Dan Pemasaran Pada Kewirausahaan*.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu pendidik dan tenaga kependidikan UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar, saya merupakan mahasiswa Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada UPT SPF SMP Negeri 6 Makassar”. Dalam rangka mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari masukan dan jawaban Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner. Sehingga kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sungguh-sungguh sangat kami harapkan.

Kuesioner ini berisi, pada bagian pertama menanyakan mengenai identitas responden. Bagian kedua, kepada Bapak/Ibu diminta memberikan pilihan jawaban sesuai skor dalam skala likert tentang pernyataan mengenai variabel

penelitian, yaitu Kompetensi SDM, Motivasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi. Semua data yang ada akan dirahasiakan dan hanya digunakan demi kepentingan penelitian ini. Jika ada hal-hal yang ingin ditanyakan, Bapak/Ibu dapat menghubungi peneliti melalui nomor HP atau alamat email yang tertera di bawah ini. Sebagai apresiasi dari ketulusan Bapak/Ibu memberikan berbagi masukan melalui kuesioner ini, peneliti akan berbagi hasil penelitian ini dalam bentuk ringkasan hasil penelitian (bila bapak/ibu memerlukannya). Atas bantuan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb:

Nurdiana Amahoru

diana4ddddd@gmail.com

085353481981



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini berisi pertanyaan atau pernyataan yang terkait upaya peningkatan Kinerja melalui kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan tersebut dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya, dengan cara memilih salah satu opsi/pilihan lalu Bapak/Ibu dapat mencentang (✓) jawaban dan mengisi kolom isian yang dianggap sesuai.

Skor pada kuesioner ini menggunakan skala *likert* yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

- a). Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b). Setuju (S) dengan skor 4
- c). Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d). Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e). Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

A. Identitas Responden :

Nama(Bolehtidak ditulis) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pengalaman Mengajar (thn) :

Pengalaman Diklat :

No	Kompetensi SDM (X1)	SS	S	KS	TS	STS
Pedagogik						
1	Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran agar sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar.					
2	Guru mampu memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran.					
Kepribadian						
3	Dalam bekerja guru menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.					
4	Dalam bekerja guru menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.					
Sosial						
5	Guru bersikap objektif sebagai figur sentral dalam pelaksanaan pembelajaran harus selalu memperlakukan peserta didik secara proporsional.					
6	Guru memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif, baik dengan komunitas profesi sendiri maupun profesi lain					

Profesional						
7	Guru menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.					
8	Guru mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.					

No	Motivasi (X2)	SS	S	KS	TS	STS
Motivasi Instrinsik						
1	Guru dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dengan membangun hubungan yang baik dengan peserta didik, menciptakan lingkungan belajar yang positif, dan menggunakan metode pembelajaran yang menarik.					
2	Guru dapat memberikan motivasi intrinsik kepada peserta didik dengan membantu mereka memahami tujuan belajar, menghubungkan materi pembelajaran dengan kehidupan nyata, dan memberikan penghargaan atas prestasi mereka.					
3	Guru dapat menumbuhkan rasa percaya diri pada peserta didik dengan memberikan pujian dan dorongan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk menunjukkan					

	kemampuan mereka, dan membantu mereka mengatasi kesulitan belajar.					
Motivasi Ekstrinsik						
4	Guru akan bekerja secara maksimal jika kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman					
5	Kepala Sekolah dan Wakasek menyampaikan perintah kerja kepada karyawan dengan perkataan dan sikap yang santun.					
6	Dalam bekerja komunikasi antar guru berjalan dengan harmonis					

No	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	SS	S	KS	TS	STS
Menyimpan						
1	Dalam pemanfaatan teknologi, guru mampu merekam atau menyimpan data dan informasi dan perangkat pembelajaran dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya saja disimpan ke harddisk, tape, disket, CD					
Memproses						
3	Dalam pemanfaatan teknologi guru mampu melakukan Pengolahan atau pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan					

	data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.					
Mengantarkan Informasi						
5	Dalam pemanfaatan teknologi informasi, guru mampu mengirim data dan informasi dari suatu lokasi lain melalui jaringan komputer.					



CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1.1 X1.1.2 X1.1.3 X1.1.3.1 X1.2.2 X1.2.3 X1.3.1 X1.3.2 X1.3.3 X1.4.1 X1.4.2 X1.4.3

X1_Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

Correlations

X1.1.1	Pearson Correlation	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3
		1	.915**	.375**	.738**	.738**	.834**	.376**	.474**	.465**
X1.1.2	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.000	.000	.007	.001	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.915**	1	.343*	.811**	.811**	.915**	.452**	.434**	.538**
X1.1.3	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.000	.000	.000	.001	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.375**	.343*	1	.229	.229	.268	.606**	.414**	.557**
X1.2.1	Sig. (2-tailed)		.007	.015	.110	.110	.060	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.738**	.811**	.229	1	1.000**	.915**	.327*	.434**	.538**
X1.2.2	Sig. (2-tailed)		.000	.110		.000	.000	.021	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.738**	.811**	.229	1.000**	1	.915**	.327*	.434**	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000	.110	.000		.000	.021	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	Kompetensi SDM
X1.1.1	Pearson Correlation	.616**	.455**	.454**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50
X1.1.2	Pearson Correlation	.564**	.417**	.415**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.000
	N	50	50	50	50
X1.1.3	Pearson Correlation	.527**	.748**	.348*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000
	N	50	50	50	50
X1.2.1	Pearson Correlation	.430**	.293*	.310*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.002	.039	.028	.000
	N	50	50	50	50
X1.2.2	Pearson Correlation	.430**	.293*	.310*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.002	.039	.028	.000
	N	50	50	50	50

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3
X1.2.3	Pearson Correlation	.834**	.915**	.268	.915**	.915**	1	.376**	.474**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.060	.000	.000		.007	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3.1	Pearson Correlation	.376**	.452**	.606**	.327*	.327*	.376**	1	.380**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.021	.021	.007		.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3.2	Pearson Correlation	.474**	.434**	.414**	.434**	.434**	.474**	.380**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003	.002	.002	.001	.006		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3.3	Pearson Correlation	.465**	.538**	.557**	.538**	.538**	.588**	.578**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4.1	Pearson Correlation	.616**	.564**	.527**	.430**	.430**	.491**	.713**	.681**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4.2	Pearson Correlation	.455**	.417**	.748**	.293*	.293*	.339*	.757**	.633**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.039	.039	.016	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4.3	Pearson Correlation	.454**	.415**	.348*	.310*	.310*	.356*	.431**	.681**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.013	.028	.028	.011	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	Kompetensi SDM
X1.2.3	Pearson Correlation	.491**	.339*	.356*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.011	.000
	N	50	50	50	50
X1.3.1	Pearson Correlation	.713**	.757**	.431**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50
X1.3.2	Pearson Correlation	.681**	.633**	.681**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
X1.3.3	Pearson Correlation	.767**	.688**	.552**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
X1.4.1	Pearson Correlation	1	.651**	.662**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
X1.4.2	Pearson Correlation	.651**	1	.654**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
X1.4.3	Pearson Correlation	.662**	.654**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50

Correlations

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3
Kompetensi SDM	.768**	.779**	.660**	.701**	.701**	.753**	.724**	.776**	.852**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	Kompetensi SDM
Kompetensi SDM	.849**	.809**	.717**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1.1 X2.1.2 X2.1.3 X2.2.1 X2.2.2 X2.2.3 X2.2.4 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

X2.1.1	Pearson Correlation	X2.1.1	1	X2.1.2	.912**	X2.1.3	.521**	X2.2.1	.038	X2.2.2	.198	X2.2.3	.332*	Motivasi Kerja Guru	.760**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.791	.168	.168	.018			.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.1.2	Pearson Correlation	X2.1.1	.912**	1	.629**	.000	.460	.107	.083	.179	.746**				
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000	.567	.213	.000	.000	.000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.1.3	Pearson Correlation	X2.1.1	.521**	.629**	1	.109	.183	.205	.631	.000	.000				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.450	.070	.000	.000	.000	.000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.1	Pearson Correlation	X2.1.1	.038	.107	.109	1	.408**	.003	.205	.000	.000				
	Sig. (2-tailed)		.791	.460	.450		.003	.003	.000	.000	.000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.2	Pearson Correlation	X2.1.1	.198	.083	.183	.408**	1	.638**	.000	.000	.000				
	Sig. (2-tailed)		.168	.567	.205	.003		.000	.000	.000	.000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2.3	Pearson Correlation	X2.1.1	.332*	.179	-.070	.183	.638**	1	.555**						
	Sig. (2-tailed)		.018	.213	.631	.205	.000		.000						
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	X2.1.1	.760**	.746**	.625**	.521**	.646**	.555**	.000	.000	.000			1	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1.1 Y.1.2 Y.1.3 Y.2.1 Y.2.2 Y.2.3 Y.3.1 Y.3.2 Y.3.3 Y_Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations									
Y.1.1	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	
Pearson Correlation	1	.542**	.171	.782**	.527**	.245	.079	.722**	
Sig. (2-tailed)		.000	.236	.000	.000	.087	.586	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y.1.2									
Pearson Correlation	.542**	1	.599**	.387**	.818**	.603**	.157	.357*	
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.000	.275	.011	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y.1.3									
Pearson Correlation	.171	.599**	1	.133	.657**	.817**	.268	.195	
Sig. (2-tailed)	.236	.000		.356	.000	.000	.060	.175	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y.2.1									
Pearson Correlation	.782**	.387**	.133	1	.542**	.197	.191	.763**	
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.356		.000	.171	.185	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y.2.2									
Pearson Correlation	.527**	.818**	.657**	.542**	1	.595**	.186	.357*	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.195	.011	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	

Correlations

		Y.3.3	Pemanfaatan Teknologi Informasi
Y.1.1	Pearson Correlation	.469**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	50	50
Y.1.2	Pearson Correlation	.805**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.1.3	Pearson Correlation	.653**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.2.1	Pearson Correlation	.385**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000
	N	50	50
Y.2.2	Pearson Correlation	.715**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50

Correlations

	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2
Y.2.3								
Pearson Correlation	.245	.603**	.817**	.197	.595**	1	.405**	.259
Sig. (2-tailed)	.087	.000	.000	.171	.000		.004	.070
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3.1								
Pearson Correlation	.079	.157	.268	.191	.186	.405**	1	.176
Sig. (2-tailed)	.586	.275	.060	.185	.195	.004		.222
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3.2								
Pearson Correlation	.722**	.357*	.195	.763**	.357*	.259	.176	1
Sig. (2-tailed)	.000	.011	.175	.000	.011	.070	.222	
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3.3								
Pearson Correlation	.469**	.805**	.653**	.385**	.715**	.655**	.028	.433**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.006	.000	.000	.849	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pemanfaatan Teknologi Informasi								
Pearson Correlation	.699**	.827**	.715**	.677**	.849**	.755**	.391**	.661**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

Y.2.3	Pearson Correlation	.655**	Pemanfaatan Teknologi Informasi	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50		50
Y.3.1	Pearson Correlation	.028		.391**
	Sig. (2-tailed)	.849		.005
	N	50		50
Y.3.2	Pearson Correlation	.433**		.661**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	50		50
Y.3.3	Pearson Correlation	1		.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50		50
Pemanfaatan Teknologi Informasi	Pearson Correlation	.808**		1
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50		50

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1.1 X1.1.2 X1.1.3 X1.2.1 X1.2.2 X1.2.3 X1.3.1 X1.3.2 X1.3.3 X1.4.1 X1.4.2 X1.4.3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	12

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1.1 X2.1.2 X2.1.3 X2.2.1 X2.2.2 X2.2.3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	6

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1.1.1 Y.1.1.2 Y.1.1.3 Y.2.1 Y.2.2 Y.2.3 Y.3.1 Y.3.2 Y.3.3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	9

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y_Total
/METHOD=ENTER X1_Total X2_Total
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZPRESID).

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sid. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.534	2.21615

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	285.668	2	142.834	29.083	.000 ^b
	Residual	230.832	47	4.911		
	Total	516.500	49			

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.215	4.998		.443	.660		
Kompetensi SDM	.354	.114	.434	3.098	.003	.485	2.062
Motivasi Kerja Guru	.641	.244	.368	2.630	.011	.485	2.062

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi SDM	Motivasi Kerja Guru
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	33.646	.98	.20	.09
	3	.001	48.177	.02	.80	.91

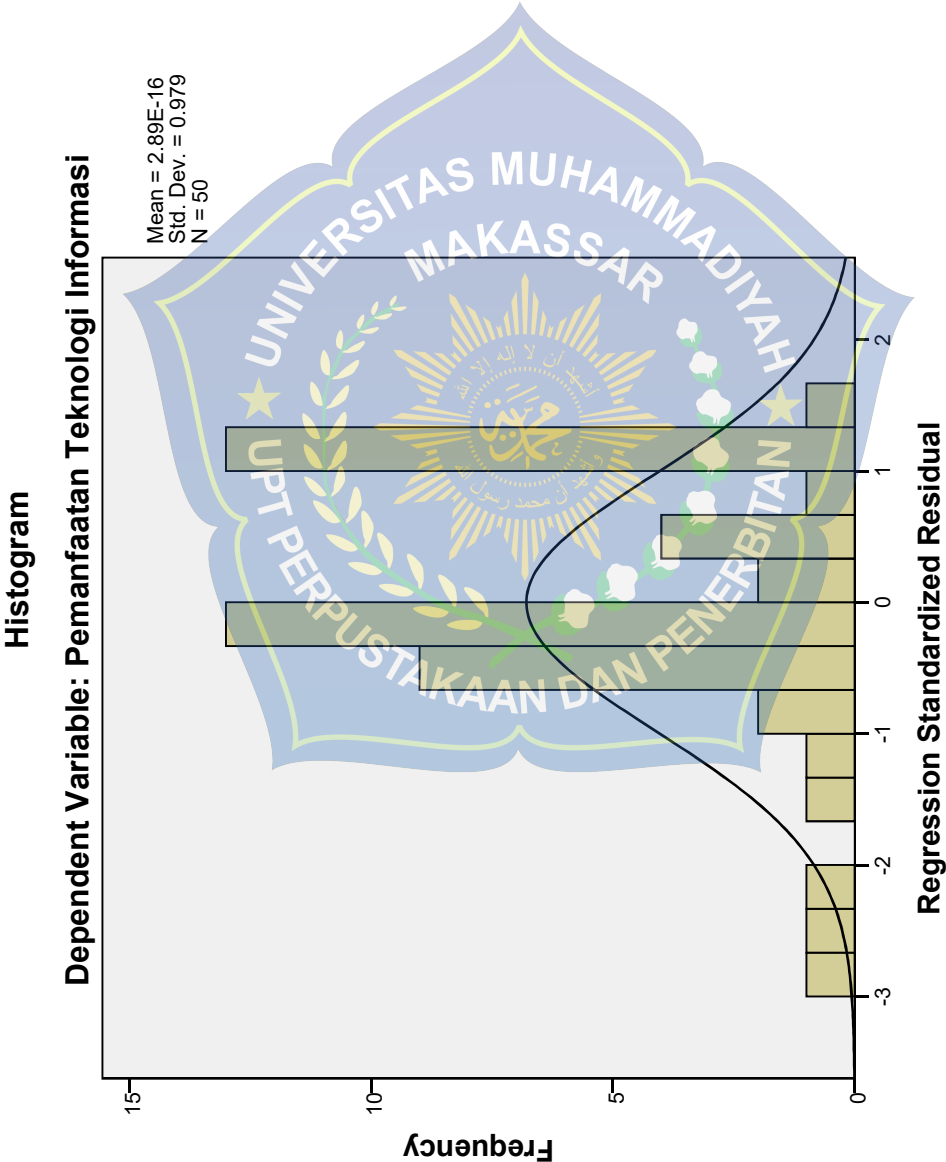
a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.5816	42.6731	40.1000	2.41453	50
Residual	-6.03250	3.60813	.00000	2.17045	50
Std. Predicted Value	-2.286	1.066	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.722	1.628	.000	.979	50

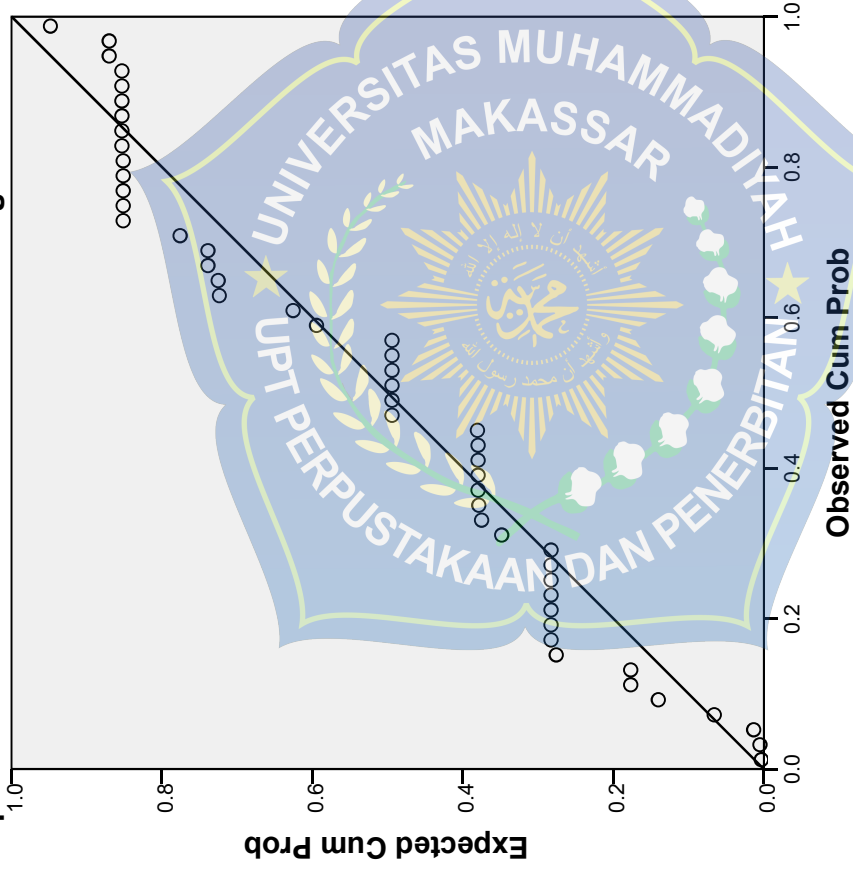
a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi



```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```

/NOORIGIN
/DEPENDENT Y_Total
/METHOD=ENTER X1_Total X2_Total
/SCATTERPLOT=(Y_Total , *SRESID) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.534	2.21615

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285.668	2	142.834	29.083	.000 ^b
Residual	230.832	47	4.911		
Total	516.500	49			

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.215	4.998			.443	.660
Kompetensi SDM	.354	.114	.434		3.098	.003
Motivasi Kerja Guru	.641	.244	.368		2.630	.011

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Residuals Statistics^a

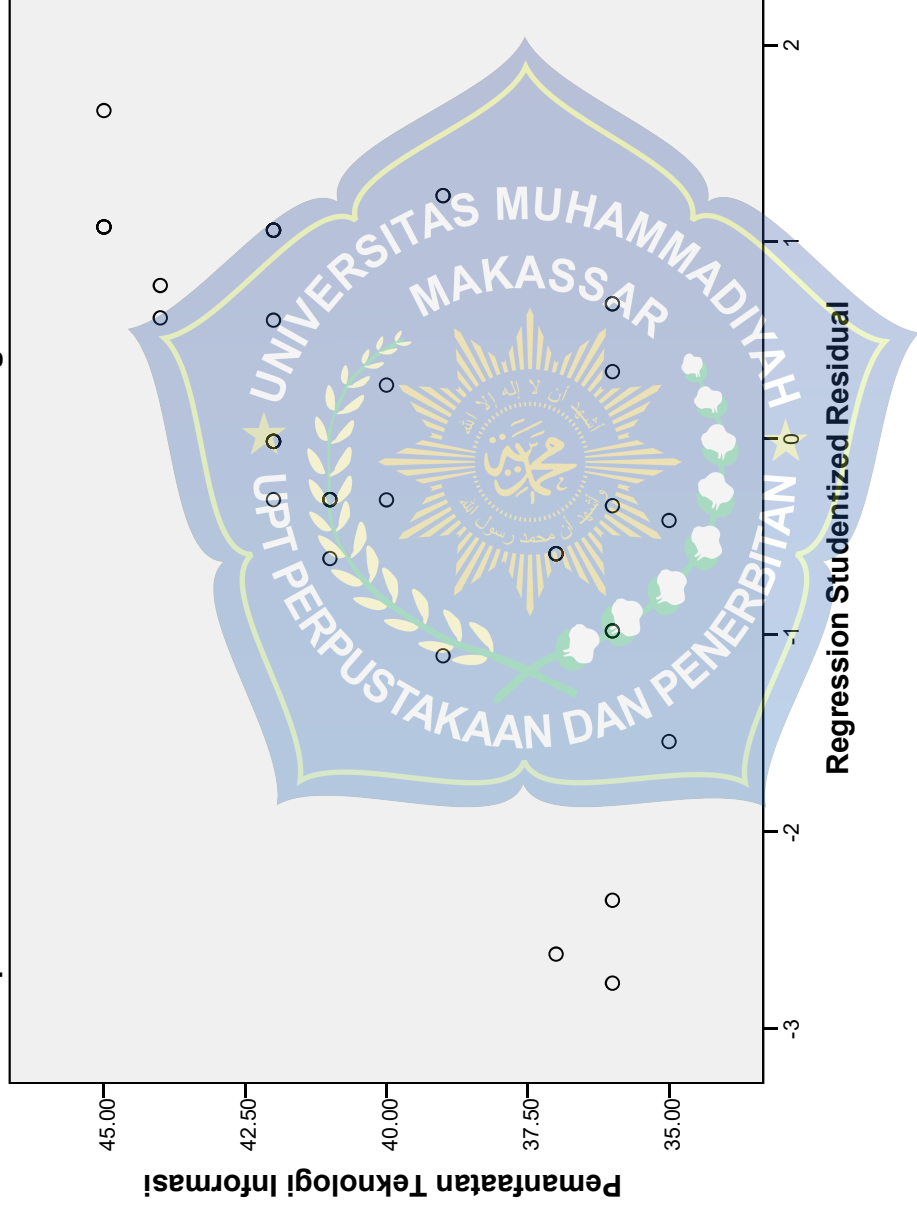
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.5816	42.6731	40.1000	2.41453	50
Std. Predicted Value	-2.286	1.066	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.339	1.051	.516	.171	50
Adjusted Predicted Value	34.3758	42.9550	40.0916	2.45039	50
Residual	-6.03250	3.60813	.00000	2.17045	50
Std. Residual	-2.722	1.628	.000	1.042	50
Stud. Residual	-2.770	1.667	.002	1.011	50
Deleted Residual	-6.24850	3.78192	.00840	2.31512	50
Stud. Deleted Residual	-2.996	1.700	-.008	1.042	50
Mahal. Distance	.169	10.047	1.960	2.207	50
Cook's Distance	.000	.233	.023	.041	50
Centered Leverage Value	.003	.205	.040	.045	50

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi



```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```

/NOORIGIN
/DEPENDENT Y_Total
/METHOD=ENTER X1_Total X2_Total
/SCATTERPLOT=(Y_Total , *SDRESID) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.534	2,21615

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285.668	2	142.834	29.083	.000 ^b
Residual	230.832	47	4.911		
Total	516.500	49			

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.215	4.998			.443	.660
Kompetensi SDM	.354	.114	.434		3.098	.003
Motivasi Kerja Guru	.641	.244	.368		2.630	.011

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Residuals Statistics^a

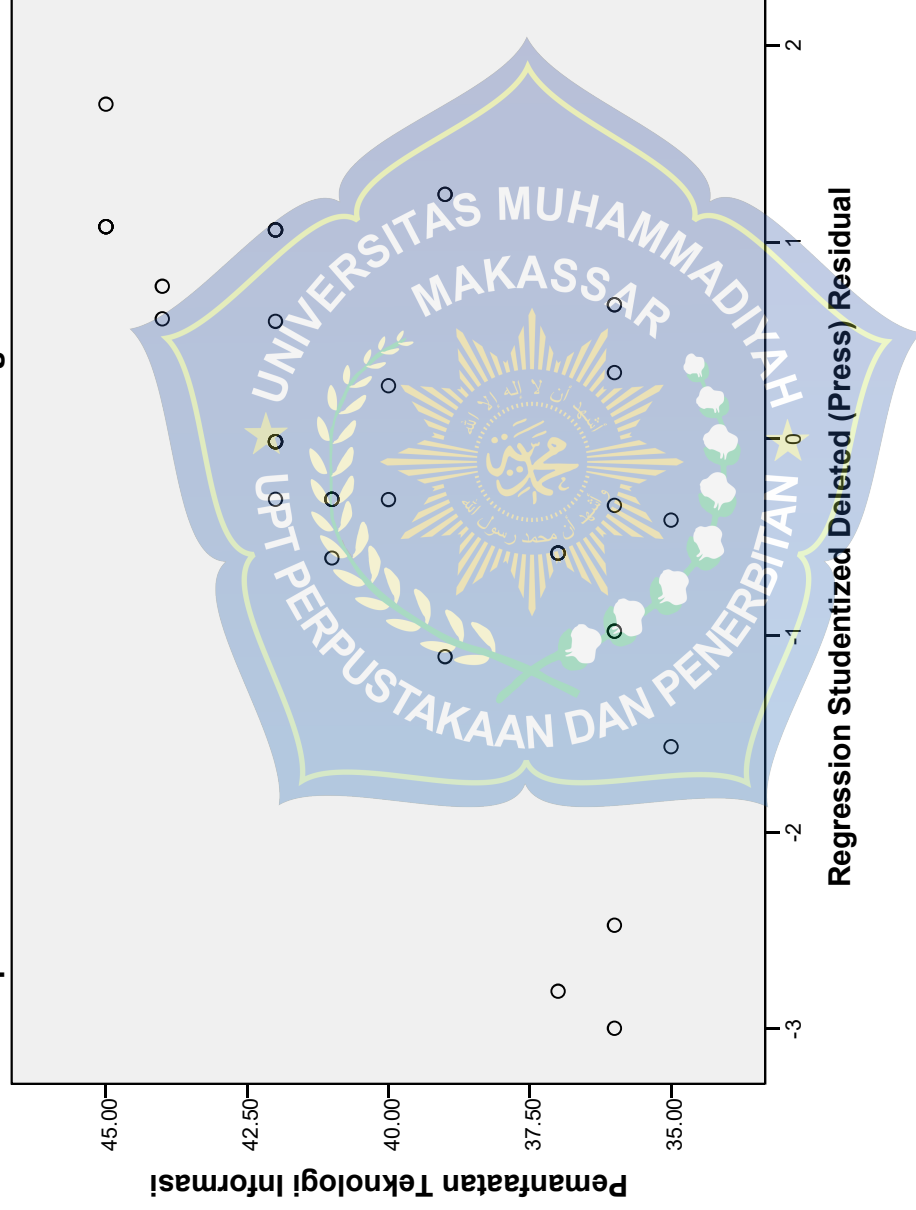
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.5816	42.6731	40.1000	2.41453	50
Std. Predicted Value	-2.286	1.066	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.339	1.051	.516	.171	50
Adjusted Predicted Value	34.3758	42.9550	40.0916	2.45039	50
Residual	-6.03250	3.60813	.00000	2.17045	50
Std. Residual	-2.722	1.628	.000	1.979	50
Stud. Residual	-2.770	1.667	.002	1.011	50
Deleted Residual	-6.24850	3.78192	.00840	2.31512	50
Stud. Deleted Residual	-2.996	1.700	-.008	1.042	50
Mahal. Distance	.169	10.047	1.960	2.207	50
Cook's Distance	.000	.233	.023	.041	50
Centered Leverage Value	.003	.205	.040	.045	50

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi



```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```

/NOORIGIN
/DEPENDENT Y_Total
/METHOD=ENTER X1_Total X2_Total
/SCATTERPLOT=(*ADJPRED ,*ZPRED) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.534	2,21615

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285.668	2	142.834	29.083	.000 ^b
Residual	230.832	47	4.911		
Total	516.500	49			

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	t	Beta	Sig.
1 (Constant)	2.215	4.998	.443		.660
Kompetensi SDM	.354	.114	3.098	.434	.003
Motivasi Kerja Guru	.641	.244	2.630	.368	.011

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Residuals Statistics^a

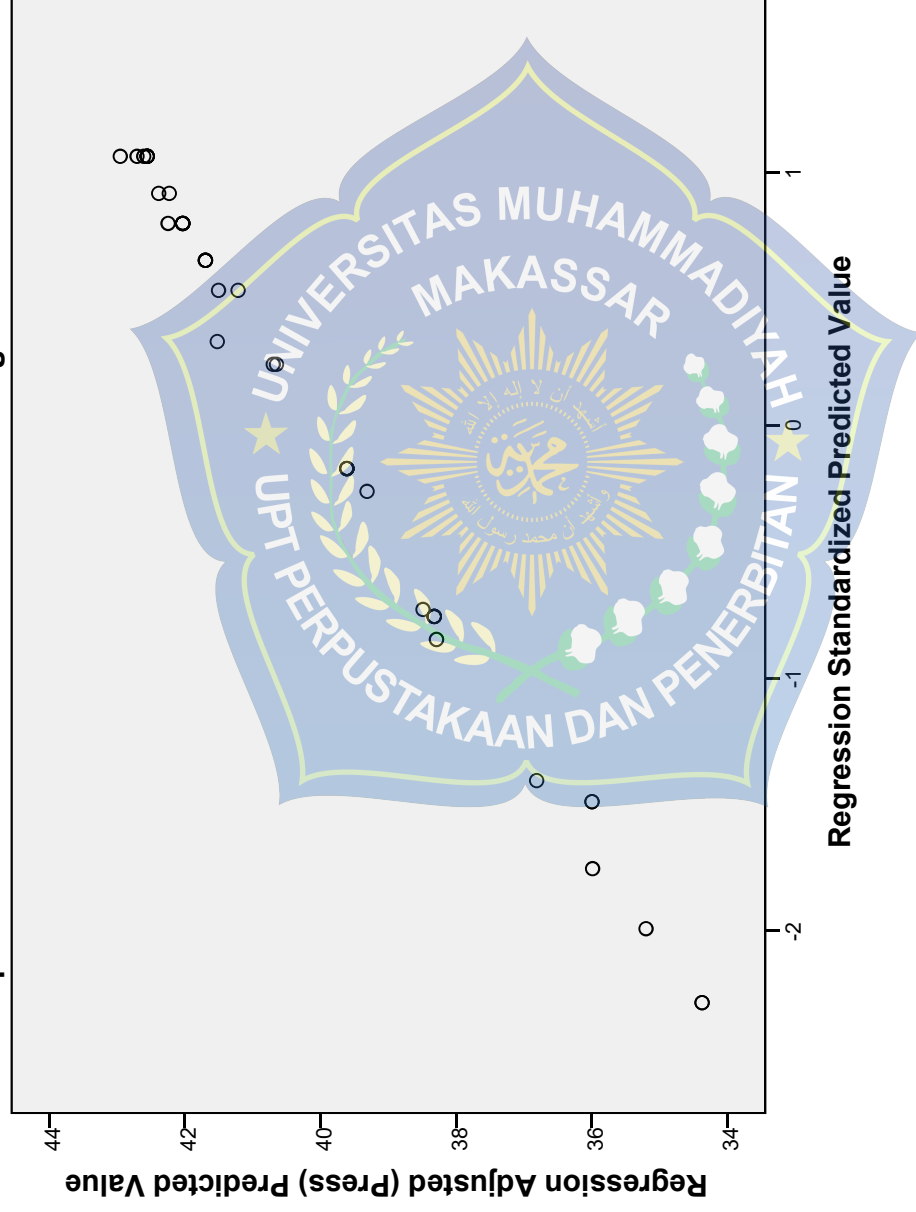
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.5816	42.6731	40.1000	2.41453	50
Std. Predicted Value	-2.286	1.066	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.339	1.051	.516	.171	50
Adjusted Predicted Value	34.3758	42.9550	40.0916	2.45039	50
Residual	-6.03250	3.60813	.00000	2.17045	50
Std. Residual	-2.722	1.628	.000	1.979	50
Stud. Residual	-2.770	1.667	.002	1.011	50
Deleted Residual	-6.24850	3.78192	.00840	2.31512	50
Stud. Deleted Residual	-2.996	1.700	-.008	1.042	50
Mahal. Distance	.169	10.047	1.960	2.207	50
Cook's Distance	.000	.233	.023	.041	50
Centered Leverage Value	.003	.205	.040	.045	50

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi



```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```

/NOORIGIN
/DEPENDENT Y_Total
/METHOD=ENTER X1_Total X2_Total
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.534	2.21615

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285.668	2	142.834	29.083	.000 ^b
Residual	230.832	47	4.911		
Total	516.500	49			

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi SDM

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	t	Beta	Sig.
1 (Constant)	2.215	4.998	.443		.660
Kompetensi SDM	.354	.114	3.098	.434	.003
Motivasi Kerja Guru	.641	.244	2.630	.368	.011

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Residuals Statistics^a

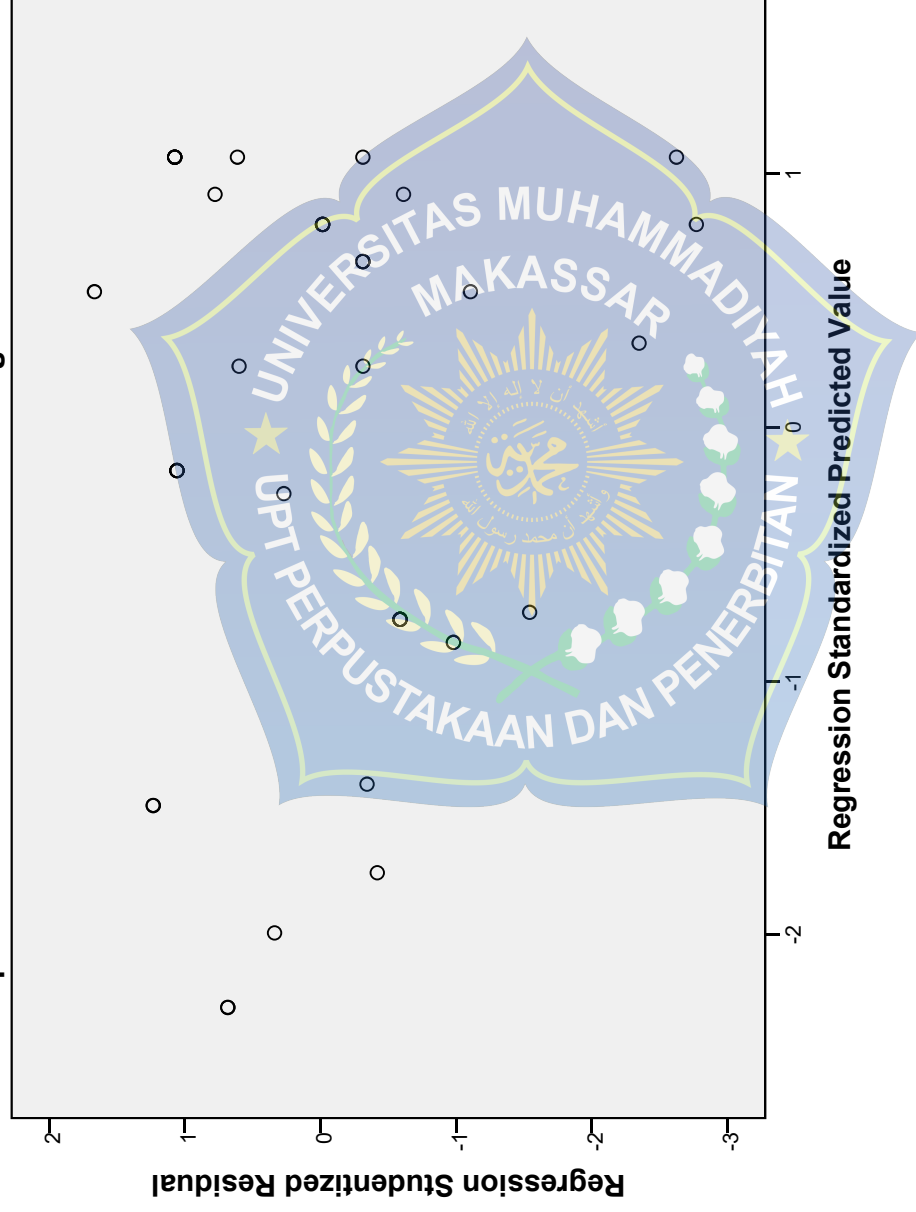
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.5816	42.6731	40.1000	2.41453	50
Std. Predicted Value	-2.286	1.066	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.339	1.051	.516	.171	50
Adjusted Predicted Value	34.3758	42.9550	40.0916	2.45039	50
Residual	-6.03250	3.60813	.00000	2.17045	50
Std. Residual	-2.722	1.628	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.770	1.667	.002	1.011	50
Deleted Residual	-6.24850	3.78192	.00840	2.31512	50
Stud. Deleted Residual	-2.996	1.700	-.008	1.042	50
Mahal. Distance	.169	10.047	1.960	2.207	50
Cook's Distance	.000	.233	.023	.041	50
Centered Leverage Value	.003	.205	.040	.045	50

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi Informasi





Nurdiana Amahoru, lahir pada tanggal 14 Juli 1981 di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Penulis merupakan putri bungsu dari 5 bersaudara pasangan (Alm) Drs. Jusuf Thoif Amahoru, M.Pd dan Hj. Sitti Nurcaya, B.Sc. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. RSI. Faisal XV No.76 Makasar, Sulawesi Selatan.

Penulis telah menamatkan pendidikan di SDN Rappocini Makassar (1993), SMPN 1 Makassar (1996), SMA Negeri Makassar (1999) dan lulusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar pada Prodi Manajemen (2003) dan lulusan Akta-IV Universitas Negeri Makassar (2010). Terhitung April 2014 diamanahkan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai guru mata pelajaran IPS di SMP Negeri 7 Wayabula, Kabupaten Pulau Morotai, Maluku Utara. Sejak tahun 2020 hingga saat ini mengajar di SMP Negeri 6 Makassar, Sulawesi Selatan.





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Nurdiana Amahoru

Nim : 105021104522

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	15 %	15 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 10 Juli 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nurhidayah, S.H., M.P.
NPM.064591

BAB I Nurdiana Amahoru

105021104522

by Tahap Tutup



Submission date: 10-Jul-2024 06:43AM (UTC+0700)

Submission ID: 2414482651

File name: BAB_I_-_2024-07-10T074155.002.docx (22.93K)

Word count: 2089

Character count: 13769

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

2%

2

digilib.unimed.ac.id

Internet Source

1%

3

Dyah Anungrat Herzanzam. Pembelajaran Jarak Jauh menggunakan Aplikasi Zoom pada Matakuliah Pendidikan Matematika SD 1", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2021

Publication

1%

4

Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Student Paper

1%

5

Submitted to Universitas Sains Alquran

Student Paper

1%

6

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1%

7

rinjani.unitri.ac.id

Internet Source

<1%

8

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

9

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

10

download.garuda.ristekdikti.go.id

Internet Source

<1 %

11

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

12

repository.unpar.ac.id

Internet Source

<1 %

13

zombiedoc.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

Off



BAB II Nurdiana Amahoru

105021104522

by TahapTutup



Submission date: 10-Jul-2024 06:45AM (UTC+0700)

Submission ID: 2414483093

File name: BAB_II_-_2024-07-10T074156.692.docx (58.71K)

Word count: 4981

Character count: 33685

ORIGINALITY REPORT

19%	13%	6%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	greatdayhr.com Internet Source	3%
2	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Student Paper	2%
3	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	www.researchgate.net Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
7	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%

9	Ezra Frans Alik. R, Jeane Tandirerung, Djusniati Rasinan. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Publication	1 %
10	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1 %
11	www.hestanto.web.id Internet Source	<1 %
12	123dok.com Internet Source	<1 %
13	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Student Paper	<1 %
14	Submitted to IAIN Bukit Tinggi Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
16	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
17	core.ac.uk Internet Source	<1 %

- | | | |
|----|---|------|
| 18 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper | <1 % |
| 19 | Bernadeth Tongli, Bartholomeus Tandiayu, Johanis Panggeso, Charles Wijaya Wong.
"DAMPAK LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN", SIMAK, 2019
Publication | <1 % |
| 20 | Submitted to Sriwijaya University
Student Paper | <1 % |
| 21 | coretanmahasiswa19.blogspot.com
Internet Source | <1 % |
| 22 | Submitted to Universitas Bung Hatta
Student Paper | <1 % |
| 23 | repository.upnjatim.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 24 | Submitted to Universitas Respati Indonesia
Student Paper | <1 % |
| 25 | repository.upbatam.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 26 | Aries Eka Prasetya. "Pembelajaran Sejarah Menyenangkan Melalui Hasil Kreativitas Vlog History", JIRA: Jurnal Inovasi dan Riset Akademik, 2021
Publication | <1 % |

- 27 Rochiyat Setiawan, Ridwan Idham. "PENGARUH KREATIVITAS DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hotel Teraskita Cawang Jakarta)", Jurnal Pariwisata, 2022
Publication <1 %
-
- 28 bolasbobetonline.net
Internet Source <1 %
-
- 29 repository.ung.ac.id
Internet Source <1 %
-
- 30 Submitted to UIN Raden Intan Lampung
Student Paper <1 %
-
- 31 bocaherbankan0808.blogspot.com
Internet Source <1 %
-
- 32 docobook.com
Internet Source <1 %
-
- 33 edmodo.id
Internet Source <1 %
-
- 34 www.os-cendekia.org
Internet Source <1 %
-
- 35 Etik Setyowati. "PENGARUH MOTIVASI BELAJAR TERHADAP HASIL BELAJAR ULANGAN HARIAN SISWA KELAS VIII PADA MATA PELAJARAN IPS EKONOMI DI SMP <1 %

NEGERI 2 PURWANTORO TAHUN PELAJARAN
2012/2013.", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah
Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014

Publication

36

Muhammad Aji Nugroho. "Pemanfaatan
Teknologi Informasi dalam Peningkatan Mutu
Pendidikan Islam di Madrasah", MUDARRISA:
Journal of Islamic Education, 2015

Publication

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off



BAB III Nurdiana Amahoru

105021104522

by Tahap Tutup



Submission date: 10-Jul-2024 06:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 2414483475

File name: BAB_III_-_2024-07-10T074158.875.docx (37.13K)

Word count: 2243

Character count: 14720

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Buton

Student Paper

2%

2

Submitted to Clayton College & State
University

Student Paper

2%

3

M. Afiquil Adib. "KECERDASAN
INTERPERSONAL DAN URGENSINYA BAGI
GURU PAI", Al Qalam: Jurnal Ilmiah
Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2022

Publication

2%

4

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

1%

5

repository.upbatam.ac.id

Internet Source

1%

6

docplayer.info

Internet Source

1%

7

id.123dok.com

Internet Source

1%

8	Internet Source	1 %
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
10	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	1 %
13	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	1 %
14	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
15	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
16	core.ac.uk Internet Source	<1 %
17	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

BAB IV Nurdiana Amahoru

105021104522

by Tahap Tutup



Submission date: 10-Jul-2024 06:47AM (UTC+0700)

Submission ID: 2414483783

File name: BAB_IV_-_2024-07-10T074201.673.docx (710.45K)

Word count: 4079

Character count: 24041

BAB IV Nurdiana Amahoru 105021104522

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to IAIN Pontianak Student Paper	1 %
2	mafiadoc.com Internet Source	1 %
3	123dok.com Internet Source	1 %
4	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1 %
5	dinaspmd.kalseiprov.go.id Internet Source	1 %
6	Kartini Merdekawati Assa, Jenny Morasa, Rudy J. Pusung. "PENGARUH MOTIVASI, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN SOSIALISASI DALAM MENDORONG KEMAUAN WAJIB PAJAK MENGIKUTI PENGAMPUNAN PAJAK (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017 Publication	<1 %

perizinan.manadokota.go.id

7	Internet Source	<1 %
8	etd.ummy.ac.id Internet Source	<1 %
9	www.scribd.com Internet Source	<1 %
10	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
11	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
13	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
14	media.neliti.com Internet Source	<1 %
15	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
16	Russel Hizkia, Harlyn L. Siagian. "PENGARUH AUDIT EKTSTERNAL DAN AUDIT FEE TERHADAP AUDIT FRAUD", EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi, 2022 Publication	<1 %
17	bindani.izt.uam.mx Internet Source	<1 %

18	docobook.com Internet Source	<1 %
19	www.archive.noao.edu Internet Source	<1 %
20	www.lamudi.co.id Internet Source	<1 %
21	adoc.tips Internet Source	<1 %
22	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
23	id.unionpedia.org Internet Source	<1 %
24	jurnal.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
25	nannymed.com Internet Source	<1 %
26	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
27	Sri Wulandari, Rahayu Condro Murti, Banu Setyo Adi. "PENGARUH MEDIA PEMBELAJARAN e-LKPD BERBANTUAN LIVE WORKSHEETS TERHADAP HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK", AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika, 2023 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



BAB V Nurdiana Amahoru

105021104522

by Tahap Tutup



Submission date: 10-Jul-2024 06:47AM (UTC+0700)

Submission ID: 2414484051

File name: BAB_V_-_2024-07-10T074203.415.docx (21.5K)

Word count: 435

Character count: 2645

BAB V Nurdiana Amahoru 105021104522

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

es.scribd.com

Internet Source

2%



Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off

