

BAB I. PERAN MANAJEMEN PENDIDIKAN PADA SMK BIDANG KEAHLIAN TEKNOLOGI DAN REKAYASA

Sri Handayani*, Harijadi Gunawan Buntoro, Virgiawan Adi Kristiawan, Listiyono Budi, Rahma Aulia Pulung Kahartan, Anis Rahmawati, Diah Nur Maladewi

Program Studi Teknik Sipil, Universitas Negeri Semarang,
Semarang
handayani@mail.unnes.ac.id

ABSTRAK

Tugas pokok yang diemban oleh seorang guru, tentu tidak berlebihan jika dikatakan bahwa barometer mutu pendidikan vokasi Indonesia ditentukan oleh tingkat kompetensi seorang guru. Identifikasi dan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan vokasi khususnya bidang teknik dan Teknologi sangat penting. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan pembelajaran oleh guru SMK bidang keahlian teknologi dan rekayasa. Penilaian Pengelolaan pembelajaran meliputi lima variabel kunci yaitu motivasi kerja, etos kerja, kinerja guru, inovasi manajemen, dan manajemen pembelajaran. Pengujian dilakukan dengan menggunakan model pengukuran persamaan struktural. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif sebesar 63,9% dan etika kerja sebesar 28,2% terhadap kinerja guru. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap manajemen belajar. Inovasi manajemen tidak berpengaruh sehingga diharapkan pengawas meningkatkan kegiatan inovasi untuk menunjang kinerja guru.

Kata kunci: Etos kerja, Inovasi pembelajaran, Kinerja guru manajemen pembelajaran, Motivasi kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan Kejuruan atau Sekolah Menengah Kejuruan merupakan lembaga pendidikan yang diatur dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 untuk mempersiapkan peserta didik agar siap bekerja dalam bidang tertentu sesuai dengan minat mereka. Pendidikan kejuruan menunjukkan perbedaan dalam karakteristiknya jika dibandingkan dengan pendidikan umum, baik dari segi kriteria pendidikan, substansi pelajaran, maupun lulusannya. Terdapat sejumlah kriteria yang harus dipenuhi oleh pendidikan kejuruan, antara lain: (a) memiliki orientasi pada peningkatan kinerja individu dalam dunia kerja; (b) memberikan justifikasi khusus terhadap kebutuhan aktual di lapangan; (c) mengutamakan fokus kurikulum pada aspek psikomotorik, afektif, dan kognitif; (d) menetapkan tolak ukur keberhasilan tidak hanya sebatas di lingkungan sekolah; (e) menunjukkan kepekaan terhadap perkembangan dunia kerja; (f) membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai; dan (g) bergantung pada dukungan dari masyarakat.

Peran guru dalam dunia pendidikan tidak hanya merupakan tugas rutin, melainkan suatu tanggung jawab besar yang memiliki dampak signifikan terhadap pembentukan karakter dan pengembangan sumber daya manusia. Guru bukan hanya figur pengajar, tetapi juga pemimpin dalam membimbing siswa melewati proses pembelajaran yang membangun intelektualitas dan karakter. Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa secara efektif memainkan peran kunci dalam kesuksesan pendidikan. Komunikasi yang baik bukan sekadar menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif, tetapi juga menjadi pendorong utama terhadap hasil pendidikan yang berkualitas tinggi. Keberhasilan tersebut bukan hanya terlihat dari penghapusan kebodohan dan keterbelakangan pembangunan, tetapi juga menjadi tolok ukur kemajuan suatu bangsa, karena guru merupakan agen perubahan yang mendorong kemajuan dan pertumbuhan masyarakat melalui penanaman nilai, pengetahuan, dan keterampilan pada generasi penerus.

Namun demikian, masyarakat banyak mengkritik sistem dari pembelajaran pendidikan saat ini yang kurang relevan dengan pengertian hakekat belajar, hakekat orang yang belajar, maupun hakekat orang yang mengajar. Dunia pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan, sering dihadapkan pada paradigma yang tidak mampu menggambarkan proses belajar dan pembelajaran secara menyeluruh. Praktek-praktek dalam pendidikan dan pembelajaran sering kali dipengaruhi oleh dasar teoretis dan konseptual yang kurang akurat. Sejauh ini, pendidikan dan pembelajaran lebih cenderung menekankan pada pembentukan perilaku yang seragam, dengan harapan dapat mencapai keteraturan, ketaatan, dan kepastian.

Dalam menghadapi perkembangan dunia saat ini, sedang marak penggunaan *Information and Communication technology* dalam kegiatan pembelajaran. Berkaitan dengan proses pembelajaran, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pendidikan yang berkualitas salah satunya dengan memanfaatkan teknologi dan praktek melalui rekayasa pendidikan. Pemanfaatan teknologi dan rekayasa proses dalam pembelajaran dilakukan untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran yang dapat meningkatkan hasil belajar siswa serta mutu lulusan siswa sekolah menengah kejuruan dalam penggunaan teknologi secara tepat.

Tanggung jawab seorang guru dalam mencapai tujuan tersebut sangat besar, dan hal tersebut menuntut tingkat profesionalisme yang tinggi. Seorang guru tidak hanya harus menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Dalam konteks ini, guru tidak hanya berperan sebagai pemberi pengetahuan tetapi juga sebagai mentor yang menginspirasi dan membimbing siswa untuk berkembang secara holistik.

Meskipun tanggung jawab guru sangat besar, tidak semua guru memiliki kapasitas untuk menjadi profesional secara mandiri. Oleh karena itu, bantuan dan bimbingan menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap guru dapat terus berkembang dan maju sebagai ahli di bidangnya. Inisiatif untuk meningkatkan

profesionalisme guru harus didukung oleh referensi terkait untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi pengelolaan pembelajaran oleh guru.

Guru SMK bidang teknologi dan keinsinyuran, mengkaji variabel kunci seperti motivasi kerja, etos kerja, kinerja guru, inovasi manajemen, dan manajemen pembelajaran. Melalui metode evaluasi yang komprehensif, Identifikasi faktor-faktor kritis yang dapat memengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah kejuruan tersebut. Dengan memahami tantangan dan potensi solusi, dapat memberikan sumbangan yang berharga dalam meningkatkan profesionalisme guru di bidang Teknologi dan Rekayasa.

URGENSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen pendidikan hakikatnya sebuah proses kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan tercapai dengan optimal. Tujuan pendidikan yang pemanfaatannya untuk perubahan peran perilaku masyarakat dapat dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menerapkan metode pendidikan yang tepat
2. Menyediakan alat-alat pendidikan yang memadai
3. Mempersiapkan sarana dan prasarana yang efektif
4. Mengintegrasikan proses pendidikan antara teori dan praktek
5. Menerapkan desain pembelajaran sesuai dengan objek pendidikan
6. *System control* baik internal maupun eksternal

Manajemen pendidikan dengan pendekatan lingkungan lebih mengutamakan *human relation*. Keberhasilan pendidikan tidak hanya dipengaruhi faktor internal akan tetapi juga ditentukan lingkungan masyarakat. Tingkat partisipasi dari masyarakat yang tinggi merupakan salah satu indikator pengelolaan organisasi yang baik. Masyarakat diberdayakan dalam proses pendidikan dan berdampak pada pelayanan kualitas organisasi pendidikan. Kegiatan yang dapat dilakukan bersama dengan masyarakat antara lain

1. Pemberian dan atau penggunaan fasilitas bersama

2. Pelaksanaan kegiatan peningkatan pemahaman dan kemampuan
3. Pemanfaatan sumber daya manusia secara mutualisme

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PROSES MANAJEMEN PENDIDIKAN KEJURUAN BIDANG KEAHLIAN TEKNOLOGI DAN REKAYASA

1. Motivasi Kerja

Pemimpin organisasi selalu berharap supaya pegawainya dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien dan sesuai harapan. Ketika tugas-tugas ini tidak berjalan lancar, penting untuk memahami alasannya. Apakah permasalahan ini disebabkan oleh terbatasnya kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau kurangnya dukungan atau dorongan dari atasan kepada bawahannya? Secara etimologis, “motivasi” berasal dari kata “motif”. Motif adalah suatu konsep yang mencakup seluruh faktor, alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang mendorongnya untuk bertindak. Motivasi kerja “tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan finansial, tetapi juga melibatkan imbalan dari lingkungan, prestasi pribadi, dan status sosial yang merupakan imbalan sosial yang abstrak. Motivasi kerja sebagai “suatu kondisi yang mempengaruhi, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja”. Dengan kata lain motivasi kerja merupakan faktor yang memotivasi individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam konteks pekerjaan. Dalam konteks ini perlu diingat bahwa kurangnya motivasi kerja dapat mengakibatkan individu hanya memberikan sedikit usaha dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan unsur yang sangat penting dalam memahami kinerja individu dalam organisasi karena motivasi kerja meliputi pemberian dorongan, penciptaan motif, atau pengaruh yang memicu tindakan tertentu. Motivasi mempunyai arti yang bermacam-macam, seperti

keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif.

Dalam definisi yang komprehensif, motivasi adalah suatu proses yang melibatkan kekurangan fisik dan psikologis yang mendorong individu untuk melakukan perilaku atau dorongan yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau insentif. Beberapa indikator motivasi kerja dapat dikenali.

Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal dan aspek lain yang menunjang kelangsungan hidup fisik seseorang. Kebutuhan keamanan individu perlu merasa aman di lingkungan kerja mereka. Hal ini mencakup aspek keamanan fisik serta stabilitas pekerjaan. Kebutuhan Sosialisasi bahwa hubungan sosial yang baik dan kualitas interaksi dengan rekan kerja dan atasan juga merupakan faktor penting dalam motivasi kerja. Need for Reward menunjukkan bahwa penghargaan berupa pengakuan, imbalan finansial, atau imbalan lainnya dapat meningkatkan motivasi kerja individu. Kebutuhan aktualisasi diri berupa mengembangkan potensi pribadi, mencapai tujuan pribadi, dan sukses dalam karir juga merupakan faktor motivasi yang penting. Dengan memahami dan memenuhi kebutuhan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan produktif bagi karyawan.

Pekerja membutuhkan motivasi yang tergolong rumit karena banyak faktor yang terlibat dalam terciptanya motivasi, seperti faktor individual dan organisasional untuk memulai suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang bersifat individual mencakup kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sementara itu, faktor-faktor yang berasal dari organisasi mencakup pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan dengan sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan sifat pekerjaan itu sendiri.

2. Etika Kerja

Etos kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Etos kerja yang positif merupakan kunci dalam menjalankan tugas secara efektif dan membuahkan hasil yang memuaskan. Etika berkaitan dengan prinsip atau nilai moral yang menentukan benar atau salahnya suatu tindakan. Etika sebagai prinsip-prinsip yang memberikan kerangka kerja untuk membuat keputusan berdasarkan moral dan memandu individu dalam tindakannya. Dengan kata lain, etika memberikan pedoman untuk mengarahkan perilaku seseorang menurut seperangkat prinsip moral.

Individu dengan etos kerja yang tinggi atau positif biasanya menunjukkan ciri-ciri positif terhadap ketepatan waktu, kebanggaan terhadap pekerjaan, kemampuan bekerja mandiri, tanggung jawab, kemauan mengambil inisiatif, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Individu dengan etos kerja yang kuat akan menunjukkan ciri-ciri seperti fokus pada pekerjaan, percaya diri, kerja keras, manajemen waktu yang efisien, integritas, semangat kerja, kemampuan untuk menunda kepuasan diri dan menghindari membuang-buang waktu.

Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya membangun dan mendorong etos kerja positif di kalangan guru, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dan, secara keseluruhan, meningkatkan efektivitas pendidikan di lingkungan sekolah.

3. Kinerja

Kinerja merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi dan individu yang bekerja di dalamnya. Kinerja merupakan salah satu kunci penting yang harus dijalankan secara efektif supaya organisasi secara keseluruhan dapat mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan mencapai

tujuan tertentu. Hasil kinerja yang baik biasanya merupakan konsekuensi dari perilaku yang baik. Hal ini mencakup perilaku yang bijaksana dan efektif sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan. Hubungan antara perilaku yang baik dan hasil kinerja yang baik adalah sangat penting. Sistem kinerja biasanya mencakup dua aspek utama, yaitu perilaku (apa yang dilakukan karyawan) dan hasil (akibat dari perilaku itu). Namun, penting untuk diingat bahwa dimensi kinerja mencakup hasil dari perilaku dan perilaku itu sendiri. Dengan kata lain, bagaimana seseorang bertindak, bekerja, dan berperilaku dalam konteks pekerjaan sangat penting dalam menentukan hasil akhir kinerja. Oleh karena itu, mendorong perilaku yang tepat dan efektif sangat penting untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kinerja merupakan elemen penting yang harus berfungsi secara efektif untuk mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam pandangan Armstrong, kinerja dihasilkan dari pencapaian berbagai tujuan dan proses yang memungkinkan tercapainya tujuan tersebut. Ini mencakup berbagai dimensi kinerja, termasuk kinerja yang terkait dengan proses dan hasil kerja. Kinerja juga melibatkan perilaku dan hasil. Kinerja mencerminkan perilaku individu yang terlibat dalam pekerjaan dan mengubah konsep kinerja dari sesuatu yang abstrak menjadi tindakan nyata. Selain sebagai instrumen untuk mengukur hasil, perilaku dalam kinerja juga merupakan hasil aktual, yaitu produk usaha mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai secara terpisah dari hasil akhir.

Kinerja sebagai seperangkat nilai perilaku yang dihasilkan oleh karyawan, baik positif maupun negatif, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja mencakup perilaku yang berada dalam kendali karyawan tetapi hanya dalam konteks perilaku yang relevan dengan pencapaian pekerjaan. Dalam definisi ini,

kinerja berfokus pada perilaku karyawan dalam konteks tugas dan tanggung jawab pekerjaan inti. Secara keseluruhan, kinerja dihasilkan dari interaksi antara perilaku karyawan dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara individu bekerja, baik dalam hal tugas yang dilakukan atau perilaku yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi. Pengertian kinerja menurut Colquitt memang berfokus pada perilaku kinerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab inti pekerjaan. Ini mencakup perilaku yang bisa positif atau negatif, dan semuanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Colquit menekankan bahwa kinerja terutama mencakup perilaku yang relevan dengan prestasi kerja yang berada dalam kendali karyawan. Dengan kata lain, dalam pandangan Colquitt, kinerja adalah bagaimana individu yang sehat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan inti mereka dan bagaimana perilaku mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini memungkinkan organisasi untuk menilai dan mengukur sejauh mana karyawan memenuhi tugas mereka dan sejauh mana perilaku mereka mendukung keberhasilan organisasi. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman serta sesuai dengan kompetensi dan kriteria kerja yang telah ditentukan.

Observasi kelas sering digunakan sebagai cara umum untuk menilai kinerja guru. Dalam proses evaluasi, seringkali siswa menjadi penilai utama kinerja guru. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru antara lain: Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran meliputi sejauh mana guru dapat merencanakan dan mengorganisasikan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan peserta didik.

Kemampuan melaksanakan pembelajaran guru dapat menyampaikan materi pelajaran, memfasilitasi diskusi, dan menerapkan strategi pembelajaran yang tepat. Keterampilan dalam hubungan interpersonal dapat berupa guru harus berinteraksi dengan baik dengan peserta didik, rekan kerja, dan orang tua. Kemampuan ini mencakup komunikasi efektif dan kemampuan membangun hubungan positif. Kemampuan menilai hasil belajar harus dilakukan oleh guru terhadap pemahaman dan kemajuan peserta didik secara objektif. Selain itu, penilaian keterampilan dalam merancang tes dan tugas evaluasi juga dilakukan oleh guru. Kemampuan untuk melaksanakan program pengayaan juga dilakukan oleh guru dalam mengidentifikasi kebutuhan peserta didik. Indikator-indikator ini merupakan bagian integral dari penilaian kinerja guru, dan hasilnya digunakan untuk memahami sejauh mana keberhasilan guru dalam mengajar.

4. Manajemen Inovasi

Esensi inovasi manajemen bukan terletak pada penciptaan solusi-solusi inovatif, melainkan pada pembentukan lingkungan yang memupuk kreativitas—sebuah ruang dimana solusi-solusi dapat dibayangkan, dipelihara, dan diimplementasikan. Penekanannya tidak hanya pada menghasilkan jawaban-jawaban baru namun pada menumbuhkan suasana yang mendorong lahirnya dan evolusi solusi dari awal hingga pelaksanaan. Perspektif ini menyoroti pentingnya menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung dan memberdayakan seluruh siklus inovasi, mulai dari pembangkitan ide hingga implementasi praktis. Kemunculan dan perluasan manajemen pengetahuan merupakan reaksi manajerial terhadap pola nyata yang terkait dengan globalisasi dan era industrialisasi. Pola-pola ini mencakup menjamurnya peran pekerjaan berbasis pengetahuan dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

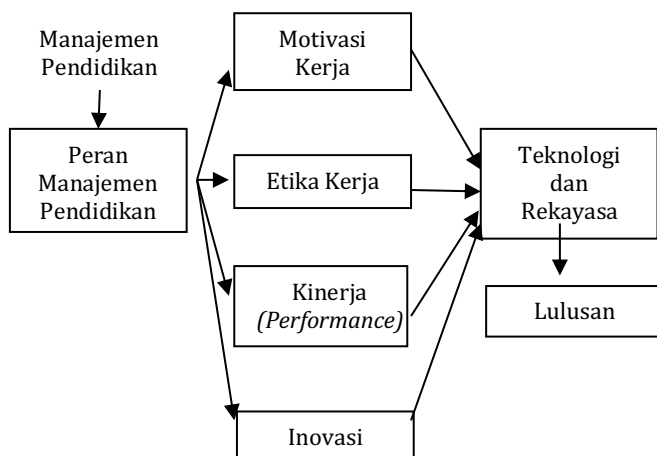
Penerapan strategis teknologi pembelajaran memiliki dampak ganda, yaitu mempengaruhi lingkungan organisasi dan teknologi produksi. Hal ini, pada gilirannya, membentuk prosedur kreatif dan akumulasi pengetahuan organisasi, sehingga berdampak pada keunggulan kompetitif entitas. Pendorong penting yang mendorong cepatnya evolusi organisasi, termasuk lembaga pendidikan, adalah penerapan metodologi kerja tim kolaboratif yang efektif. Dalam situasi kontemporer, integrasi strategis teknologi pembelajaran mempunyai kekuatan untuk mengubah struktur organisasi. Hal ini mempunyai dampak ganda – tidak hanya mengubah konteks organisasi, namun juga memberikan pengaruh pada teknologi yang digunakan dalam produksi. Interaksi ini memperluas jangkauannya hingga berdampak pada proses kreatif rumit yang mendasari generasi ide-ide baru dan akumulasi pengetahuan organisasi yang penting. Pada akhirnya, sintesis teknologi dan strategi ini menjadi faktor penentu dalam membentuk daya saing organisasi dalam lanskap yang lebih luas.

Lembaga pendidikan maupun dunia berusaha untuk mendorong tercapainya kemajuan yang pesat dengan pengaturan upaya kolaboratif yang efisien. Peran penting kerja sama tim yang kohesif dalam mendorong kemajuan organisasi. Hal ini memberikan kesaksian bahwa katalis pertumbuhan yang sebenarnya bukan hanya penerapan teknologi canggih atau strategi canggih secara terpisah, melainkan perpaduan yang harmonis dari kedua elemen tersebut untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi dan pembangunan.

Kerangka berpikir yang mencakup sejumlah variabel yang berpengaruh terhadap manajemen pendidikan diilustrasikan pada Gambar 1. Variabel-variabel tersebut dirancang untuk memberikan pemahaman yang holistik dan terperinci mengenai faktor-faktor kunci yang membentuk dinamika manajemen Pendidikan. Pada

gambar ini, variabel-variabel seperti motivasi kerja, etika kerja, kinerja, dan inovasi secara visual ditempatkan dalam konteks yang saling terkait, menciptakan suatu kerangka yang memberikan landasan konseptual yang komprehensif.

Kerangka berpikir peran manajemen pendidikan dalam Sekolah Menengah Kejuruan pada Teknologi dan Rekayasa melibatkan sejumlah dimensi kunci yang saling terkait, yaitu motivasi kerja, etika kerja, kinerja, dan inovasi. Kerangka ini memberikan landasan konseptual yang komprehensif untuk memahami bagaimana manajemen pendidikan dapat memberikan kontribusi secara signifikan terhadap pembangunan dan pengembangan SMK di bidang teknologi dan rekayasa.



Gambar 1.1. Kerangka Berpikir terhadap Faktor yang Memengaruhi Manajemen Pendidikan

Secara keseluruhan, kerangka berpikir ini menciptakan hubungan yang saling memperkuat antara motivasi kerja, etika kerja, kinerja, dan inovasi dalam konteks SMK Teknologi dan Rekayasa. Dengan fokus pada pengembangan manusia dan integrasi yang seimbang antara aspek-aspek manajemen pendidikan ini, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang

berkelanjutan dan memberikan kontribusi positif terhadap persiapan peserta didik untuk dunia kerja teknologi dan rekayasa.

PERAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ADA SISWA SMK BIDANG TEKNOLOGI DAN REKAYASA

Konstruksi Pendidikan dibangun dalam dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan etos kerja. Variabel kinerja guru akan mempunyai fungsi ganda sebagai variabel terikat untuk pengujian H1 dan H2. Kemudian secara serial dimediasi bersama inovasi manajemen untuk membuktikan H5 dan H6 dengan manajemen pembelajaran sebagai variabel dependen. Selain itu, manajemen pembelajaran mempunyai peran yang sama untuk memeriksa H3 dan H4.

Item-item tersebut harus terbebas dari ambiguitas dan secara akurat menangkap konstruksi yang diinginkan, studi percontohan pendahuluan yang melibatkan 30 peserta dilakukan sebelum tahap pengumpulan data primer. Langkah ini dilakukan untuk menyempurnakan instrumen pengukuran dan menyelaraskannya lebih tepat dengan tujuan. Selain itu, keahlian para spesialis di bidangnya juga dilibatkan untuk memvalidasi item-item tersebut terkait relevansi dan kesesuaiannya.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU

Dalam kerangka berfikir ini, dilakukan analisis mendalam terkait enam hipotesis yang diajukan, yang pada akhirnya membawa pada kesimpulan yang signifikan. Dengan pendekatan yang cermat dan metodologi yang tepat, hasil analisis ini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap isu-isu yang dibahas dalam membuka cakrawala baru pengetahuan, dan merinci temuan-temuan yang mendukung atau menentang setiap hipotesis.

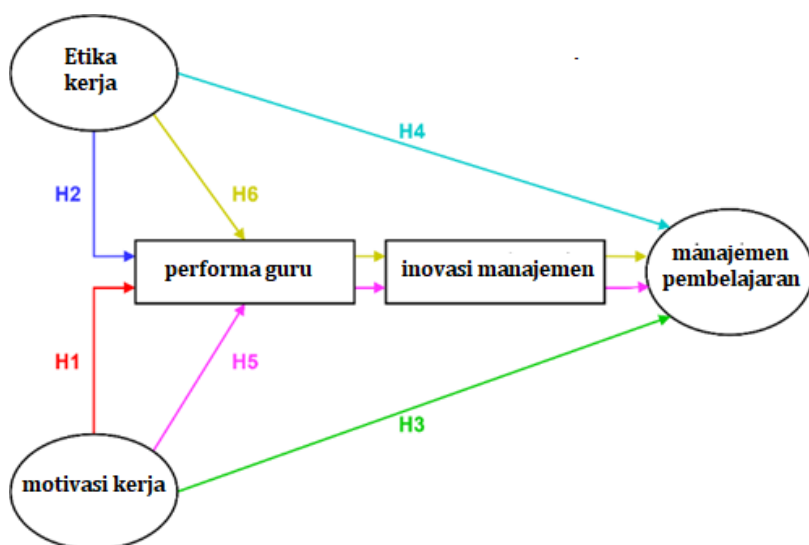
Hipotesis dapat ditunjukkan dari metode pelaksanaan untuk mendapatkan hasil. Metode Pengukuran Indikator dapat ditunjukkan pada Gambar 1.2. Adapun struktur pengukuran model yang diterapkan ditunjukkan pada Gambar 1.3. Pengukuran yang

dihasilkan dari pengukuran dapat memberikan kontribusi berharga terhadap pemahaman dalam bidang tersebut dan mungkin juga memberikan arah bagi capaian selanjutnya.

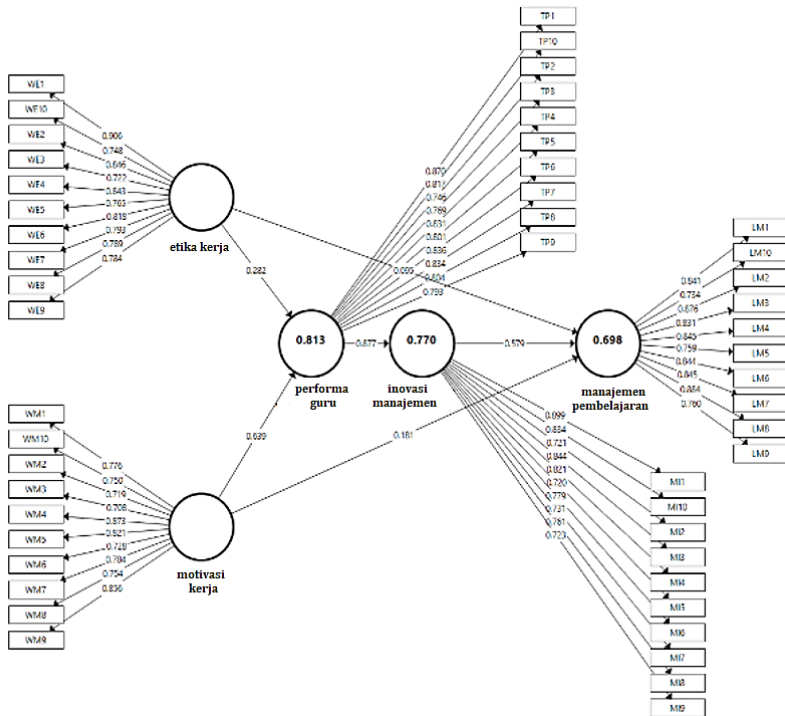
Tabel 1.1. Hubungan Pengaruh dalam Manajemen Pembelajaran

Hubungan	B	<i>t-test</i>	<i>P-value</i>	Hasil
H1: Motivasi Kerja → Kinerja Guru	0.639	4.446	0.000	S
H2: Etika Kerja → Kinerja Guru	0.282	1.893	0.029	D
H3: Motivasi Kerja → Manajemen Pembelajaran	0.181	0.707	0.240	TD
H4: Etika Kerja → Manajemen Pembelajaran	0.095	0.367	0.357	D
H5: Motivasi Kerja → Kinerja Guru → Inovasi Manajemen → Manajemen Pembelajaran	0.325	2.043	0.021	TD
H6: Etika Kerja → Kinerja Guru → Inovasi Manajemen → Manajemen Pembelajaran	0.143	0.157	0.061	TD

D : Diterima, and TD : Tidak Diterima



Gambar 1.2. Metode Pengukuran Indikator



Gambar 1.3. Struktur Pengukuran Model

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru
H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (diterima). Hasil ini mengenai hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru. Perspektif-perspektif yang diidentifikasi menegaskan bahwa motivasi kerja guru bukan hanya sekadar faktor penyebab, tetapi juga memainkan peran sentral dalam membentuk tingkat motivasi kerja dan, pada akhirnya, memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan kinerja guru dalam konteks organisasi pendidikan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kontribusi guru terhadap pencapaian tujuan organisasi pendidikan.

Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru dapat memberikan landasan yang kuat untuk perbaikan sistem pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

2. Etika Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

H2: Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (diterima). Temuan ini menyoroti signifikansi etos kerja yang kokoh dalam memengaruhi kinerja dan memberikan dampak positif terhadap berbagai dimensi pekerjaan. Etos kerja yang terbukti berkualitas tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendorong efisiensi, dan memberikan kontribusi positif terhadap hasil kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Keberadaan etos kerja yang kuat menciptakan motivasi intrinsik bagi individu untuk mencapai standar kinerja yang tinggi dan memberikan dukungan bagi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan etos kerja yang positif dapat dianggap sebagai strategi kunci dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan suatu organisasi di dalam lingkungan kerja yang dinamis.

3. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Manajemen Pembelajaran

H3: Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap manajemen pembelajaran (ditolak). Kehadiran *Learning Management System* (LMS), karena melibatkan birokrasi dan campur tangan pihak lain, ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Sebaliknya, motivasi kerja guru juga tidak secara signifikan memengaruhi penggunaan atau efektivitas LMS. Hasil ini menunjukkan bahwa, meskipun LMS diimplementasikan dengan tujuan meningkatkan proses pembelajaran, faktor birokratis dan aspek campur tangan dari pihak lain

mungkin menghambat dampak positif terhadap motivasi kerja guru. Sebaliknya, motivasi kerja guru tidak sepenuhnya terkait dengan penerimaan atau penggunaan LMS, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar teknologi juga memainkan peran penting dalam mendorong atau menghambat semangat kerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman lebih mendalam tentang dinamika kompleks antara LMS, birokrasi, motivasi kerja guru, dan faktor-faktor lainnya menjadi esensial untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

4. Etika Kerja Berpengaruh Positif terhadap Manajemen Pembelajaran

H4: Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pembelajaran (diterima). Penguatan etos kerja menjadi suatu proses yang membutuhkan manajemen pembelajaran yang efektif. Manajemen tersebut melibatkan pengawasan etika kerja secara berkelanjutan. Fenomena ini menciptakan tugas dan tanggung jawab tambahan bagi guru, yang perlu secara maksimal memanfaatkan etos kerja pribadinya. Selain itu, perlunya penerapan sistem manajemen pembelajaran yang tepat menjadi semakin krusial. Guru tidak hanya diharapkan untuk mengembangkan etos kerja pribadi yang kuat tetapi juga untuk berpartisipasi aktif dalam manajemen pembelajaran, yang melibatkan perencanaan, pengawasan, dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan pengelolaan yang baik, guru dapat memberikan kontribusi positif terhadap budaya kerja yang produktif dan membantu mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

5. Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Inovasi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Manajemen Pembelajaran

H5: Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Inovasi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Manajemen

Pembelajaran (ditolak). Analisis dilakukan dengan membatasi variabel hanya pada kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guna mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja guru. Dalam rangka menyempurnakan dan memperluas pemahaman atas temuan ini, beberapa saran dapat diajukan untuk peneliti selanjutnya. Pertama, disarankan agar instansi terkait mengambil langkah-langkah konkrit dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah terutama dalam inovasi manajemen, melalui penyelenggaraan workshop dan pelatihan berkala yang bersifat mendalam. Selain itu, perlu ditingkatkan efektivitas supervisi kinerja kepala sekolah sebagai bagian integral dari manajemen pendidikan.

6. Etos Kerja, Kinerja Guru, dan Inovasi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Manajemen Pembelajaran
H6: Etos Kerja, Kinerja Guru, dan Inovasi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Pembelajaran (ditolak). Terdapat banyak faktor yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, Pemahaman yang lebih dalam tentang kompleksitas ini akan memberikan landasan yang lebih kokoh untuk pengembangan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini menegaskan perlunya tulisan yang lebih mendalam dan luas untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan dalam konteks pendidikan yang terus berkembang. Dengan demikian, upaya perbaikan dan pengembangan dalam dunia pendidikan dapat lebih terarah dan berdampak positif pada hasil pembelajaran dan pengajaran.

PENUTUP

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan model pengukuran persamaan struktural, Motivasi

kerja memberikan pengaruh positif sebesar 63,9% dan etika kerja sebesar 28,2% terhadap kinerja guru. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap manajemen belajar. Inovasi manajemen tidak berpengaruh sehingga diharapkan pengawas meningkatkan kegiatan inovasi untuk menunjang kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM UNNES yang telah memberikan dana Penelitian Dasar tahun 2023 dengan nomor B/317/UN37/HK/2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. (2022). Employing adaptive learning and intelligent tutoring robots for virtual classrooms and smart campuses: reforming education in the age of artificial intelligence. In *Advanced Computing and Intelligent Technologies: Proceedings of ICACIT 2022* (pp. 395–406). Springer
- Aldiab, A., Chowdhury, H., Kootsookos, A., Alam, F., & Allhibi, H. (2019). Utilization of Learning Management Systems (LMSs) in higher education system: A case review for Saudi Arabia. *Energy Procedia*, 160, 731–737
- Cidral, W. A., Oliveira, T., Di Felice, M., & Aparicio, M. (2018). E-learning success determinants: Brazilian empirical study. *Computers & Education*, 122, 273–290
- Comalasari, E., & Harapan, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Manajemen Kelas terhadap Mutu Pembelajaran. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 74–84.
- Darling-Hammond, L. (2021). Defining teaching quality around the world. *European Journal of Teacher Education*, 44(3), 295–308
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta :

Andi Offset.

- Gunawan, I. I., & Gunawan, I. (2019). Develop educational leadership by applying values and ethics to strengthen student character. *5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)*, 23–29
- Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., Triwiyanto, T., Zulkarnain, W., Nurabadi, A., Sanutra, M. F. A., Rosallina, N. S., Rofiq, M. A., Afiantari, F., & Supriyanto, K. P. (2018). Hidden curriculum and character building on self-motivation based on k-means clustering. *2018 4th International Conference on Education and Technology (ICET)*, 32–35
- Gunawan, I., Pratiwi, F. D., Setya, N. W. N., Putri, A. F., Sukawati, N. N., Santoso, F. B., Rofiah, S. K., & Hidayati, N. (2020). Measurement of vocational high school teachers professionalism. *1st International Conference on Information Technology and Education (ICITE 2020)*, 67–72.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45, 616–632.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12, 115–142.
- Hair Jr, J. F., & Sarstedt, M. (2019). Faktors versus composites: Guidelines for choosing the right structural equation modeling method. *Project Management Journal*, 50(6), 619–624.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135.
- Ibrahim Bafadal, I., Bafadal, I., Yusuf Sobri, A., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2019). Standards of Competency of Head of

- School Beginners as Leaders in Learning Innovation. *Proceedings of the 5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)*. <https://Www.Atlantis-Press.Com/Proceedings/Icet-19/125926440>.
- Juhaňák, L., Zounek, J., & Rohlíková, L. (2019). Using process mining to analyze students' quiz-taking behavior patterns in a learning management system. *Computers in Human Behavior*, 92, 496–506.
- Juniawan, E. R., Salsabila, V. H., Prasetya, A. T., & Rengga, W. D. P. (2023). Studi Literatur: Analisis Media Pembelajaran IPA untuk Meningkatkan Literasi Sains Siswa Sekolah Dasar, *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 6(2), 82-94.
- Kattoua, T., Al-Lozi, M., & Alrowwad, A. (2016). A review of literature on E-learning systems in higher education. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 7(5), 754–762.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2018). Teacher empowerment of pesantren-based junior high school East Java Province Indonesia. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(3), 29–33.
- Lasmanawati, E., Muktiarni, M., & Maosul, A. (2021). Analysis Learning Management System in vocational education. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1098(2), 022089.
- Lestari, I., & Siswanto, B. T. (2015). Pengaruh pengalaman prakerin, hasil belajar produktif dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 5(2), 183–194.
- Nurabadi, A., Gunawan, I., & Sari, Y. L. (2019). The application of informal supervision to improve the quality of learning in laboratory schools. *The 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019)*, 78–81.
- Nurzannah, S. (2022). Peran Guru Dalam Pembelajaran. *ALACRITY : Journal of Education*, 26–34.
- Philipsen, B., Tondeur, J., Pareja Roblin, N., Vanslambrouck, S., & Zhu, C. (2019). Improving teacher professional

- development for online and blended learning: A systematic meta-aggregative review. *Educational Technology Research and Development*, 67, 1145–1174.
- Putri, A. A. F., Putri, A. F., Andringrum, H., Rofiah, S. K., & Gunawan, I. (2019). Teacher function in class: A literature review. *5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)*, 5–9.
- Raza, S. A., Qazi, W., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Social Isolation and Acceptance of the Learning Management System (LMS) in the time of COVID-19 Pandemic: An Expansion of the UTAUT Model. *Journal of Educational Computing Research*, 59(2), 183–208.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Schlittgen, R., & Taylor, C. R. (2013). PLS path modeling and evolutionary segmentation. *Journal of Business Research*, 66(9), 1318–1324.
- Sabharwal, R., Chugh, R., Hossain, M. R., & Wells, M. (2018). Learning management systems in the workplace: A literature review. *2018 IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for Engineering (TALE)*, 387–393.
- Sardiman. (2010). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raya Grafindo Akasara
- Taranov, P. M., & Taranov, M. A. (2021). Academic development in the era of globalization of scientific communication. *Current Achievements, Challenges and Digital Chances of Knowledge Based Economy*, 597–609.
- Turnbull, D., Chugh, R., & Luck, J. (2020). Learning Management Systems, An Overview. *Encyclopedia of Education and Information Technologies*, 1052–1058.
- Turnbull, D., Chugh, R., & Luck, J. (2021). Learning management systems: a review of the research methodology literature in Australia and China. *International Journal of Research and Method in Education*, 44(2), 164–178.