

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu organisasi formal yang di dalamnya terdapat kegiatan atau tindakan yang perlu atau wajib dilaksanakan oleh seseorang untuk dapat mengembangkan keterampilan, kebiasaan, menambah pengetahuan dengan sasaran dan harapan menjadi manusia yang terdidik dan memiliki daya guna. Manusia dengan potensi intelektual dan kreativitasnya merupakan basis strategis pembangunan masyarakat karena mereka adalah pembawa ide, pengetahuan, dan informasi. Negara-negara maju menyadari bahwa pendidikan merupakan sumber daya terpenting suatu negara. Mereka menyadari bahwa hanya belajar sepanjang hayat yang memungkinkan untuk mengimbangi perkembangan ilmu pengetahuan.

Indonesia pun menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia bagi kemajuan negara. Pendidikan adalah kunci utama yang mampu mewujudkan sumber daya manusia yang unggul. Berbagai upaya dan dukungan terus dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Salah satunya adalah pendidikan vokasi. Pendidikan vokasi pada tingkat pendidikan kejuruan atau lebih dikenal dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu upaya pemerintah untuk mengembangkan pendidikan di Indonesia. Adanya kurikulum, pola pembelajaran praktik kerja yang mengikuti industri menjadi syarat SMK tergolong dalam vokasi. Tujuan dari adanya sekolah vokasi

ini adalah agar dapat menghasilkan lulusan yang siap bekerja dan siap ditempatkan di industri.

Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, yang siap bekerja dan memiliki nilai saing dalam dunia kerja, diperlukan kerjasama dari semua pihak dalam satuan pendidikan yang diatur dalam sebuah sistem manajemen. Manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan di masyarakat, bangsa dan negara (Husaini Usman dalam Arifin dan Elfrianto (2017: 16)).

Salah satu sumber daya pendidikan adalah guru. Dalam tingkatan manajer, guru termasuk dalam tingkat *low manager*. Guru adalah manajer dalam proses pembelajaran yang bertanggung jawab dalam mengelola pembelajaran dengan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Pasal 4 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Agar dapat menjalankan perannya dengan baik, guru dituntut memiliki kinerja yang memadai.

Kinerja atau unjuk kerja merupakan pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2012: 228). Kinerja guru

menggambarkan seberapa baik guru melakukan tugas atau pekerjaannya menurut standar yang telah ditetapkan. Ditegaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen, standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya adalah guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar tersebut merupakan bentuk kinerja guru (Thoifuri, 2008:44).

Pembelajaran merupakan sebuah sistem manajemen di mana guru sebagai manajer memiliki peran dalam mengelola *input* berupa peserta didik dengan segala keunikan dan potensinya dalam sebuah proses pembelajaran yang didukung oleh sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan sehingga menghasilkan *output* yang sesuai harapan, yakni lulusan yang tidak hanya ditinjau dari segi kuantitas, tetapi juga kualitas. Berikut adalah tabel persentase kelulusan peserta didik SMK Negeri 4 Kupang dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Persentase Kelulusan Peserta Didik SMK Negeri 4 Kupang

No	Tahun Pelajaran	Persentasi Kelulusan (%)
1.	2018/2019	100
2.	2019/2020	100
3.	2020/2021	100

Sumber: SMKN 4 Kupang, 2021

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa kelulusan peserta didik SMK Negeri 4 Kupang selama 3 tahun terakhir adalah 100%. Kelulusan peserta didik yang 100% selama 3 tahun terakhir ini bukan semata-mata dipengaruhi oleh kinerja guru, melainkan banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal peserta didik

berupa minat, motivasi internal, dan kemampuan peserta didik itu sendiri, maupun lingkungan eksternalnya seperti dukungan orang tua, lingkungan belajarnya, dan interaksi serta pengawasan dari wali kelas. Guru sebagai manajer dalam proses pembelajaran mempunyai sumbangan yang cukup besar terhadap *output* yang dihasilkan dari sebuah proses pembelajaran di satuan pendidikan. Dari *input*, proses, hingga *output*, guru berperan pada tahap prosesnya, yakni dengan merencanakan, melaksanakan dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berdasarkan data hasil supervisi proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) oleh kepala SMK Negeri 4 Kupang selama 2 tahun pembelajaran, diperoleh informasi bahwa ada guru yang kinerjanya baik dan ada yang kinerjanya masih perlu dimaksimalkan. Berikut adalah tabel persentase kesiapan perangkat dan pelaksanaan proses pembelajaran selama 2 tahun pembelajaran di SMK Negeri 4 Kupang.

Tabel 1.2
Persentase Kesiapan Perangkat dan Pelaksanaan Pembelajaran

No	Aspek	Persentase (%)			
		TP. 2019/2020		TP. 2020/2021	
		Ganjil	Genap	Ganjil	Genap
1.	Kesiapan perangkat pembelajaran	66,7	67,8	70,5	74,5
2.	Pelaksanaan proses pembelajaran	61,1	62,9	70,5	86,1

Sumber: Hasil Olahan Data SMKN 4 Kupang, 2021

Dari tabel 1.2, dapat dilihat bahwa persentase guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran belum 100%, belum memenuhi kewajiban seperti yang tertera dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMKN 4 Kupang masih belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja guru di SMKN 4 Kupang dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu yang berasal dari dalam diri guru (internal)

maupun dari luar diri (eksternal), di antaranya motivasi kerja, kompetensi, penguasaan teknologi informasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, imbalan, fasilitas, dan budaya kerja.

Marwansyah (2012: 234) mengemukakan bahwa masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan oleh banyak faktor. Faktor penyebab utama masalah-masalah kinerja dapat dikelompokkan menjadi empat, yakni yang pertama adalah faktor pengetahuan atau keterampilan, yang mana karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar karena kurangnya keterampilan, pengetahuan atau kemampuan. Faktor yang kedua adalah lingkungan, yang mana masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain. Faktor yang ketiga adalah sumber daya, yakni kurangnya ketersediaan sumber daya atau teknologi. Faktor yang keempat adalah motivasi, karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukan secara benar. Semua faktor tersebut di atas juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMKN 4 Kupang. Ditinjau dari sisi urgensi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja guru di SMKN 4 Kupang adalah pengetahuan dan keterampilan (kemampuan) guru dalam bidang teknologi informasi atau penguasaan teknologi informasi, sumber daya yang mendukung proses pembelajaran dalam hal ini fasilitas pembelajaran, dan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik (Kadarisman, 2012: 278). Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam

diri manusia. Berdasarkan sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar individu. Dalam praktik-praktik di sekolah, motivasi dapat digunakan untuk menumbuhkan, mendorong, dan mengarahkan perilaku guru dan staf, agar memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sekolah (Winoto, 2020: 100).

Berdasarkan hasil pengamatan di SMKN 4 Kupang, terlihat ada guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun ada juga guru yang motivasi kerjanya rendah. Gejala rendahnya motivasi kerja guru ditandai oleh fenomena-fenomena yang ada di lapangan, yaitu: (1) adanya guru yang kurang menekuni tugas yang telah diberikan, seperti jarang masuk dan meninggalkan tugas tanpa izin; (2) adanya guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas mengajar, (3) masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah; (4) rendahnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, di mana adanya guru yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, seperti tugas piket. Selain itu, dengan adanya *Work From Home* (WFH) sesuai dengan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran *COVID-19* di lingkungan Instansi Pemerintah, yang mengharuskan proses pembelajaran dilakukan secara daring (dalam jaringan) mempengaruhi motivasi kerja guru. Guru menjadi kurang termotivasi dikarenakan selama proses pembelajaran jarak jauh, ada siswa yang jarang aktif atau jarang hadir dalam proses

pembelajaran karena mengalami kendala terkait fasilitas pendukung pembelajaran seperti tidak mempunyai *hand phone*, tidak mempunyai paket internet, jaringan internet di tempat tinggalnya tidak stabil, kurang maksimalnya komunikasi antara guru dan siswa atau sulitnya guru menghubungi siswa, terlebih siswa yang tinggal sendiri tanpa pengawasan orang tua atau wali.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti kemudian melakukan survei pendahuluan terhadap 48 orang guru di SMK Negeri 4 Kupang yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Survei Pendahuluan Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Merasa jenuh dalam melakukan rutinitas yang sama	18 (37,50%)	30 (62,50%)
2.	Mempunyai keinginan untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang selama ini ditekuni	20 (41,67%)	28 (58,33%)
3.	Suka menunda pekerjaan	19 (39,58%)	29 (60,42%)
4.	Kehilangan minat untuk mengembangkan diri	15 (31,25%)	33 (68,75%)
5.	Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas	21 (43,75%)	27 (56,25%)

Sumber: Hasil Olahan Data Survei Pendahuluan, 2021

Dari tabel 1.3, dapat dilihat bahwa persentase motivasi kerja guru belum maksimal. Belum maksimalnya motivasi kerja guru mengakibatkan keterlaksanaan tugas dan tanggung jawabnya pun menjadi kurang maksimal dan kemudian mengakibatkan menurunnya kinerja guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja (Uno, 2011: 71). Ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti, Titik Haryati, dkk, (2021) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru SMAN sekabupaten Pematang. Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyono (2017) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di lingkungan gugus sekolah 1 UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Cikande, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Namun, terdapat hasil penelitian yang berbeda dari beberapa peneliti yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, di antaranya penelitian Syawal (2018) dengan hasil penelitian motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Mega Jasa, Hasmalawati (2018) dengan hasil penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kader TB-HIV, dan Luhur (2014) dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Negeri 4 Kupang ada 2, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti kemampuan atau kompetensi, minat, kepuasan, pengalaman, dan kebutuhan. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

Penguasaan teknologi informasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Revolusi industri 4.0 secara tidak langsung menuntut penguasaan teknologi informasi secara maksimal di berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Kini, dinamika proses pembelajaran menuntut para guru mengikuti perkembangan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran, misalnya membuat administrasi pembelajaran, membuat bahan

presentasi untuk memaparkan materi pembelajaran, menganalisis nilai peserta didik, mencari sumber belajar (dokumen, audio, visual, dan audio-visual) dari internet, dan memasukan nilai ke e-raport. Di samping itu, terlebih pada masa pandemi *covid-19* saat ini, ada beberapa istilah baru yang menjadi sangat populer yakni *e-learning*, *learning management system* (LMS) dan pembelajaran melalui perangkat seluler (*m-learning*). Media yang digunakan pun bermacam-macam, seperti *zoom meeting*, *google meeting*, edmodo, dan masih banyak lagi. Bahan ajar kini dikemas dengan berbagai variasi, ada yang dikemas dalam konten visual, auditori, audiovisual dan multimedia. Konten visual dapat berupa teks, gambar, tampilan grafik atau model. Konten auditori adalah presentasi lisan atau pidato, iringan musik, dan berbagai suara. Konten audiovisual menggabungkan konten visual dan audio, dan ini paling sering dalam bentuk acara televisi, film, atau video. Semuanya itu menuntut guru untuk menguasai teknologi informasi.

Agar dapat lebih mudah dalam menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik, guru memerlukan keterampilan dan pemahaman tentang teknologi informasi. Penguasaan teknologi informasi yang dimiliki oleh guru dapat membuat suatu pekerjaan lebih mudah dikerjakan. Guru dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan lebih efektif dan efisien, dan materi yang disampaikan lebih mudah dipahami oleh peserta didik karena menggunakan teknologi informasi seperti presentasi dengan komputer, animasi bergerak, video, audio, dan lain sebagainya. Penguasaan teknologi informasi ini dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru.

Masalah lainnya yang juga dihadapi oleh Guru SMK Negeri 4 Kupang adalah berkaitan dengan penguasaan teknologi informasi yang masih belum maksimal. Belum maksimalnya penguasaan teknologi informasi ini dapat dilihat dari persentase penggunaan aplikasi/*software* selama pembelajaran daring pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Persentase Penggunaan Aplikasi/*Software* pada Pembelajaran Daring

No	Aplikasi/ <i>Software</i> Pembelajaran yang Digunakan	Persentase Pengguna (%)
1.	<i>Whatsapp Group</i>	97,9
2.	<i>Google Classroom</i>	31,3
3.	<i>Google Sites</i>	6,3
4.	<i>Google Meet</i>	95,8
5.	<i>Zoom Meeting</i>	97,9
6.	<i>Power Point Presentation</i>	75
7.	<i>Google Form</i>	62,5
8.	<i>Quizizz</i>	2,1
9.	<i>Wordwall</i>	2,1
10.	<i>E-Learning</i>	62,5

Sumber: SMKN 4 Kupang, 2021

Berdasarkan tabel 1.4, terlihat bahwa masih ada guru yang mengalami kesulitan menggunakan Aplikasi/*Software* pembelajaran yang tersedia. Hal ini mengindikasikan belum maksimalnya penguasaan teknologi informasi oleh guru di SMKN 4 Kupang.

Guru yang mampu menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi akan termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan kinerja kerja yang baik, dikarenakan penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi akan mempermudah guru dalam bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Roy F. Runtuwene, & Sofia A. P. Sambul (2018) yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Telkom Indonesia Cabang Manado; dan Yani, dkk (2021) dengan hasil penelitian penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada salah satu sekolah yang terletak di daerah Jakarta Barat. Namun di sisi lain, ada penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja, yakni penelitian yang dilakukan oleh Sahban, Iwan Perwira, Rilfan Kasi Rante Ta'dung, & Guntur Suryo Putro (2018) dengan hasil penguasaan perangkat keras dan perangkat lunak komputer tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Makasar.

Selain penguasaan teknologi informasi, kurang memadainya fasilitas pembelajaran merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2021), kata fasilitas berarti sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi tertentu. Fasilitas pembelajaran adalah peralatan atau perlengkapan yang secara langsung dipergunakan untuk menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti ruang, gedung, meja kursi, serta alat-alat media pembelajaran (Mulyasa, 2011: 49).

Salah satu penyebab guru kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya adalah kurang memadainya fasilitas pembelajaran, seperti kurangnya jumlah komputer, proyektor *infocus*, perlengkapan praktik di bengkel, perlengkapan laboratorium, dan lain-lain. Sementara, ketersediaan fasilitas atau sarana prasarana berguna dalam proses pembelajaran yang membuat guru lebih termotivasi. Berikut adalah tabel data ketersediaan beberapa fasilitas yang sangat dibutuhkan guru untuk mendukung proses pembelajaran di SMKN 4 Kupang tahun 2021.

Tabel 1.5
Ketersediaan Fasilitas yang Dibutuhkan Guru dalam Proses Pembelajaran

No	Fasilitas	Kebutuhan	Ketersediaan	Deviasi
1.	Ruang kelas	25	16	9
2.	Ruang praktik	5	5	0
3.	Laboratorium	6	4	2
4.	Komputer	150	71	79
5.	Proyektor <i>infocus</i>	20	8	12
6.	Printer	25	12	13

Sumber: SMKN 4 Kupang, 2021

Berdasarkan tabel 1.5, terlihat kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan fasilitas. Kesenjangan ini menyebabkan guru menjadi kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena terhambat oleh kurangnya fasilitas yang sangat dibutuhkannya.

Ketersediaan fasilitas yang cukup akan meningkatkan motivasi kerja guru sehingga menghasilkan kinerja kerja yang lebih maksimal. Fasilitas yang lengkap dan memadai menyebabkan kinerja guru menjadi lebih optimal dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Ketersediaan prasarana dan sarana pembelajaran akan memberikan kemudahan bagi guru dalam bekerja termasuk dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, juga akan mendorong terwujudnya poses pembelajaran yang efektif. Ketersediaan fasilitas pembelajaran akan meningkatkan motivasi kerja guru yang kemudian juga akan meningkatkan kinerja kerjanya. Ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lewaherilla (2021) bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas belajar dengan kinerja guru SMK Setia Bhakti Tangerang. Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2019), Anam & Edy Rahardja (2017), dan Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi (2021) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun,

di sisi lain ada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian Pambayun (2020), menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Fasilitas Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Kupang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Bagaimana tanggapan responden tentang penguasaan teknologi informasi, fasilitas pembelajaran, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 4 Kupang?
- 1.2.2 Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Kupang?
- 1.2.3 Apakah fasilitas pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Kupang?
- 1.2.4 Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 4 Kupang?
- 1.2.5 Apakah fasilitas pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 4 Kupang?

- 1.2.6 Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Kupang?
- 1.2.7 Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kupang melalui motivasi kerja?
- 1.2.8 Apakah fasilitas pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kupang melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1.3.1 Tanggapan responden tentang penguasaan teknologi informasi, fasilitas pembelajaran, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 4 Kupang.
- 1.3.2 Signifikansi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Kupang.
- 1.3.3 Signifikansi pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Kupang.
- 1.3.4 Signifikansi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 4 Kupang.
- 1.3.5 Signifikansi pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 4 Kupang.
- 1.3.6 Signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Kupang.

- 1.3.7 Signifikansi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kupang melalui motivasi kerja.
- 1.3.8 Signifikansi pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kupang melalui motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

- 1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan bagi kajian ilmu manajemen, khususnya manajemen pendidikan.
- 2. Menambah konsep dan strategi yang dapat diterapkan dalam peningkatan kinerja guru.

1.4.2 Manfaat praktis

- 1. Bagi SMK Negeri 4 Kupang, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pengambilan kebijakan mengenai kinerja guru.
- 2. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.