

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah tujuan sadar untuk meningkatkan nilai masyarakat. Aktivitas kualitas masyarakat yang mengarah pada implementasinya Pada setiap tahap, tipe dan Pendidikan di semua tingkatan terkait dengan sistem pendidikan secara keseluruhan.¹

Permendiknas No. 41 tahun 2007 mengatur tentang standar proses pendidikan dan tentang standar nasional pendidikan, yaitu bagian pendidikan mengenai praktik pembelajaran dibidang pendidikan yang ingin dicapai penunjang kompetensi dan proses lulusan, termasuk perencanaan, evaluasi, melaksanakan dan memasukkan tanggung jawab utama dan supervisi guru Proses pengajaran agar lebih sukses dan efektif.

Peraturan menteri No. 053/U/2001 dan PP No. 28/1990 mengenai penyusunan standar pelayanan sekurang-kurangnya ada empat komponen yang diukur penyelenggaraan persekolah bidang pendidikan dasar dan menengah, yaitu a) Kegiatan kemajuan belajar siswa, proses pembelajaran dan instruksikan siswa untuk mengukur hasil dan efesiensi, dan mengukur perkembangan hasil belajar siswa, b) Kurikulum, tujuan mencapai semangat kebutuhan masyarakat, perolehan kepandaian siswa berdasarkan kebiasaan sekolah, keterkaitan sumber belajar dan materi konten yang memenuhi persyaratan kursus Lokal sesuai dengan

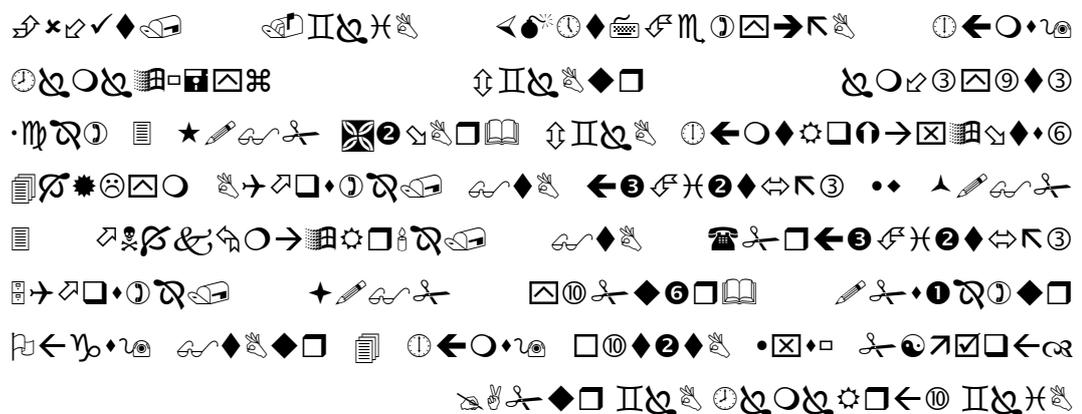
¹ Syaiful Bahri Djamarah, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h, 22.

kebutuhan daerah masing-masing, melakukan kurikulum secara totalitas, c) Guru dan tenaga kependidikan, melihat gelar profesional dan otoritas pengetahuan profesional setiap pendidik,, d) Kemampuan seluruh sektor pendidikan, termasuk guru, siswa, non-guru, kelembagaan dan kurikulum, kelengkapan berkas, fasilitas dan secara umum departemen Pendidikan.tersebut.

Berdasarkan peraturan menteri no. 19 tahun 2007, diharapkan dapat menciptakan sekolah yang sesuai dengan tuntutan konsumen. Oleh karena itu agar tercipta sekolah berkualitas harus didukung dengan penerapan mutu yang sesuai dengan standar prosedur dari setiap pengelolaan pendidikan.

Sumber daya manusia dan infrastruktur pendidikanlah yang menjadi tantangan mutu pendidikan di masa depan, dan juga menjadi kendala dan tantangan terhadap pendidikan sekolah-sekolah di Indonesia.²

Untuk mencapai negara maju, tingkatkan kualitas pendidikan spesifikya dibidang penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Allah berfirman dalam al-Quran Surah ar-Ra’du ayat 11 sebagai berikut:



²Ace Suryadi, *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 1996), h. 174-175.

Ayat diatas menerangkan bahwa segala sesuatu perubahan harus didasari atau didahului oleh perubahan yang dilakukan oleh manusia atau masyarakat³ tersebut barulah Allah akan melakukan perubahan tersebut.

Ayat ini juga memberikan penjelasan yang kekal bagi umat manusia. Agar mencoba mengubah situasi dari buruk menjadi baik, atau dari ketertinggalan menuju kemajuan.. Setiap bangsa termasuk Indonesia memiliki kehendak untuk kemajuan sistem pendidikan dan peran gurulah alah satu faktor penentu kemajuan *system* pendidikan di Indonesia.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tingkat kualitas pendidikan, dan kemudian melakukan segala upaya untuk memajukan mutu pendidikan tidak lepas dari peran kinerja guru. Guru diharapkan mampu merealisasikan dan memberikan kinerjanya sesuai dengan harapan atau keinginan semua pihak terutama masyarakat atau orang tua murid. Kinerja guru pada sebuah lembaga pendidikan atau sekolah merupakan sumber tolak ukur penilaian kualitas sekolah. Bicarakan tentang apakah sekolah tersebut memiliki kinerja guru yang luar biasa memuaskan, kinerja sekolah tidak bisa dianggap remeh. Peran guru sangat berpengaruh agar tercapainya mutu pendidikan yang baik, terutama kinerja guru. Oleh karena itu Kinerja guru merupakan persyaratan penting Keberhasilan dalam pembelajaran.

Peningkatan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan tanggung jawab guru Melalui bidang pendidikan, maka kami bekerja keras untuk

³M. Qurais Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an Jilid 1*, (Jakarta: Lentera Hati, 2011), h. 233.

memperbaiki diri kinerja guru dapat menjadi tenaga kompeten. Perlu diadakan pembinaan terus menerus dan berkelanjutan.

Banyak strategi yang dapat dijalankan oleh institusi pendidikan untuk mengelola guru dan tenaga kependidikan yang ada di lingkungan lembaga pendidikan salah satu yaitu dengan strategi *knowledge management*, strategi peningkatan kesejahteraan dan peningkatan profesionalisme guru. Karena jika seseorang tahu lebih banyak tentang pekerjaannya sendiri dan lebih sadar selain itu, kemampuan mengelola pengetahuan ini dengan benar akan berdampak banyak hal terhadap kinerja guru tersebut. Dengan menerapkan *knowledge management* diharapkan di lembaga pendidikan, guru bisa meningkat dan mengelola pengetahuan yang tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dari lembaga pendidikan ini.

Selain *knowledge management* kinerja guru juga dipengaruhi oleh profesional dan kesejahteraan (UUD No.20 Tahun 2003) ini merupakan satu syarat pokok dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu dapat dilakukan oleh guru yang dapat diandalkan keprofesionalannya. Guru profesional merupakan guru dengan kemampuan dan keahlian khusus di bidangnya sebagai guru, memungkinkan dia untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan kemampuan terhebat,⁴ agar guru bisa memajemen proses pembelajaran agar berlangsung terus menerus secara efisien dan efektif, oleh karena itu profesionalisme guru merupakan salah satu syarat dalam mengimplementasikan strategi-strategi pembelajaran.

⁴M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010), h.15.

Usaha dan tugas pendidik seiring dengan perkembangan zaman semakin berat. Kewajiban dan bagian pendidik semakin berat dan harus dibarengi dengan pemenuhan kebutuhan pendidik. Oleh karena itu, upaya pembinaan pelaksanaan instruktur harus sejalan dengan pengembangan lebih lanjut pendampingan pemerintah pendidik. Wajar jika bantuan pemerintah pendidik berpengaruh positif terhadap pelaksanaan instruktur lebih berkembang. Bantuan pemerintah merupakan salah satu faktor yang membentuk pelaksanaan pendidik.

Sekolah Dasar Islam yang ada dikota Banjarmasin cukup banyak, yakni 11 sekolah. Peneliti dalam penelitian ini hanya memilih 3 sekolah yaitu SD Muhammadiyah 9, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SDIT Ukhuwah. Alasan pertama, peneliti memilih sekolah ini karena tidak hanya aspek akedemik anak saja yang dikembangkan, tetapi juga aspek mental dan spiritualnya. Alasan kedua, sekolah punya program pengembangan karakter, *soft skill*. Alasan ketiga, adalah bahwa biaya sekolah sangat tinggi, tidak mahal karena biaya sekolah menengah mencerminkan bahwa di sekolah pasti ada proyek-proyek tertentu yang ditujukan untuk jangka waktu tertentu, dan penjelasan keempat adalah bahwa Ada hipotesis bahwa tidak mungkin bagi seseorang untuk memberikan sesuatu jika mereka tidak memiliki sesuatu. Selain itu dengan pendidik mengingat menjadi pengajar di sebuah sekolah dasar Islam ada prasyarat khusus yang berkaitan dengan karakter, kemampuan, dunia lain dan sosial. Keseluruhan itu terus didorong selama yang bersangkutan menjadi pendidik di sana.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti melakukan penelitian pada SD Muhammadiyah 9, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SDIT Ukhuwah. Peneliti ingin mengetahui persoalan-persoalan yang mempengaruhi kinerja guru yang

keterkaitan *knowledge management*, kesejahteraan guru dan profesionalisme guru. Dengan demikian kinerja guru yang dimaksud adalah pelaksanaan atau tindakan-tindakan seseorang yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang dihubungkan dengan *knowledge management*, kesejahteraan guru, dan profesionalisme guru dan hasilnya akan berdampak pada kinerja guru di lembaga tempatnya bekerja maupun dalam proses pembelajaran. Hal ini yang membuat peneliti mengajukan sebuah tema tesis dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management*, Kesejahteraan, dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin (Studi Pada SD Muhammadiyah 9, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SDIT Ukhuwah)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dasar permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibentuk rumusan masalah, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh informasi *knowledge management* terhadap pelaksanaan kinerja guru Sekolah Dasar Islam di se-Kota Banjarmasin?
2. Seberapa besar dampak pengaruh kesejahteraan pendidik terhadap pelaksanaan kinerjanya di Sekolah Dasar Islam se-Kota Banjarmasin?
3. Seberapa besar dampak profesionalisme guru terhadap kinerja pendidik di Sekolah Dasar Islam se-Kota Banjarmasin?
4. Apakah ada pengaruh kritis antara *knowledge management*, kesejahteraan pendidik dan profesionalisme terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam se-Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besar pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge management*, kesejahteraan, profesionalisme guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah :

- a. Dapat meningkatkan kualitas standar kinerja guru dalam mengajar maupun dalam institusi / sekolah.
- b. Dapat memahami mobilitas dan kinerja guru dalam pelatihan dan pengembangan perkembangan kreativitas belajar siswa.

- c. Menjadikan sumber studi ilmiah bagi guru (pendidik) bahwa kredibilitas dan loyalitas kinerja guru sangat dibutuhkan demi memajukan keberhasilan peserta didik dalam belajar.
- d. Memperbanyak pengetahuan dan wawasan bagi kemajuan ilmu pengetahuan spesifiknya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah :

- a. Bagi sekolah, diyakini bahwa ujian ini dapat mendorong kemampuan siswa ke arah yang lebih maju dan unggul serta dapat mendorong pelaksanaan instruktur dan menjadi alasan bagi pendidik untuk menerapkan latihan dengan lugas dan tepat untuk bekerja pada hakikat pembelajaran.
- b. Bagi para analis, menambah informasi baru, sebagai inspirasi bagi para spesialis. dengan tujuan agar para analis dapat menerapkan informasi ini dalam kehidupan sehari-hari biasa
- c. Bagi pemerintah, diinginkan dapat memberikan sumbangsi dan bahan pertimbangan mengenai peningkatan kesejahteraan guru dan profesionalisme guru serta penerapan *knowledge management* agar dapat meningkatkan kinerja guru.
- d. Eksplorasi ini diperlukan untuk menjadi sumber informasi dan pemikiran yang berharga untuk menyumbangkan pemikiran yang bermanfaat bagi semesta pengajaran, khususnya bagi UIN Antasari Banjarmasin.

E. Hipotesis Penelitian

Peneliti akan menguraikan hipotesis penelitian, mengenai pengaruh *knowledge management*, kesejahteraan dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Islam kota Banjarmasin. Hipotesis adalah kesimpulan yang belum sempurna sehingga perlu dilakukan pembuktian.⁵

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H01 : Tidak berpengaruh *knowledge management* (X1) terhadap kinerja guru (Y)

H02 : Tidak berpengaruh kesejahteraan (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Ha1 : *Knowledge management* (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

Ha2 : Kesejahteraan (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

H03 : Tidak berpengaruh *profesionalisme* guru(X3) terhadap kinerja guru (Y)

Ha3 : *Profesionalisme* guru(X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)

H04 : Tidak berpengaruh *knowledge management* (X1), kesejahteraan (X2) dan *profesionalisme* guru(X3) terhadap kinerja guru (Y)

Ha4 : *Knowledge management* (X1), kesejahteraan (X2) dan *profesionalisme* guru(X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

⁵ Burhan Bungin, *Metedologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005), h. 85.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah kebenaran dari sebuah pernyataan yang tidak bisa diragukan kebenarannya. Sesuai dengan penelitian ini, anggapan dalam ujian ini dapat dirinci bahwa pelaksanaan pendidik dipengaruhi oleh informasi dewan, bantuan pemerintah dan keterampilan yang dipoles dari instruktur yang sebenarnya.

G. Definisi Operasional

Untuk memperjelas pengertian judul di atas, maka penulis memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Kinerja adalah tindakan melakukan pekerjaan atau tugas yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu dan bisa diukur.⁶ Guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan *skill* khusus yang memiliki sertifikat sesuai profesinya. Profesi guru tidak bisa dilakukan oleh seseorang yang bukan dibidang pendidikan. Menurut Permen Depdiknas kinerja adalah kemampuan guru bertugas sebagai staf pengajar untuk membuat peserta didik yang berkompoten dan mampu mencapai tujuan pembelajarannya (Permen Kementerian Pendidikan Nasional, 2012) Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pengawasan dan hubungan antar perseorangan.

2. Knowledge Management

⁶Bambang Swasto, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Malang: Bayumedia, 2004), h. 37.

Knowledge management adalah menciptakan, menangkap, organisasi, penyimpanan, penerapan, dan aplikasi untuk menggambarkan siklus manajemen pengetahuan⁷. *Knowledge Management* adalah suatu fungsi yang sistematis dan disengaja melalui pemakaian ulang dan inovasi dari sekelompok orang di dalam organisasi dalam rangka untuk menambah nilai.⁸ Manajemen pengetahuan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi atau sekolah dengan tujuan mengelola pengetahuan untuk dijadikan aset, dimana sebaran dalam aplikasinya memberikan ilmu yang benar dalam waktu yang cepat dan kepada orang yang tepat, sehingga mereka bisa saling berkomunikasi agar ilmunya cepat dan tepat penerapannya dalam pekerjaan sehari-hari dapat meningkatkan kinerja organisasi.⁹ *Knowledge* terbagi atas dua, yaitu :

- a. *Explicit knowledge*, pengetahuan dalam bentuk tertulis / diformalkan, gampang disimpan, disalin, dipelajari, dan direkam, dikelola dan digunakan, termasuk dalam transfer ke pihak lain. Contohnya antara lain: tape/ kaset, video dan media pembelajaran lainnya dan rekaman dialog, buku, koran, dan majalah. Contoh lain dalam kehidupan sehari-hari yaitu diskusi publik dan penulisan jurnal artikel yang keseluruhannya adalah bentuk dari *explicit knowledge*.

⁷Michael Brandt Jones, "Organizational Culture And Knowledge Management: An Empirical Investigation Of U.S. Manufacturing Firms", (by ProQuest LLC, 2009): p. 24.

⁸ Jeni Wulandari, *Model Implementasi Knowledge Management Pada Perusahaan Energi*, Vol.1 No. 2, Desember 2013, h. 19.

⁹ Lita Wulantika, "Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kreasi dan Inovasi Perusahaan, Majalah Ilmiah Unkom "Vol. 10 No. 2. Universitas Komputer Indonesia, h. 264.

- b. *Tacit knowledge*, adalah informasi pengalaman, kemampuan, pemahaman, dan pedoman yang dapat diandalkan. Informasi tersirat adalah informasi yang disimpan dalam jiwa (pikiran) setiap individu sesuai dengan kemampuannya, sehingga kadang-kadang sulit bagi kita untuk berkomunikasi atau menulis. Misalnya, seorang juru masak saat merekomendasikan makanan, menggunakan kata-kata "garam secukupnya" atau "gula secukupnya". Karena dia, pada akhirnya, tidak pernah memperkirakan jumlah gram gula. Semua memanfaatkan strategi yang dia tahu dan pengalaman memasak selama bertahun-tahun.

Knowledge management yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses penciptaan, penangkapan, pentransferan, pengaksesan pengetahuan atau strategi dan proses pengeidentifikasi, menangkap dan mengamati pengetahuan unruk meningkatkan daya saing bisnis/sekolah untuk mencapai target dan hasil tertentu seperti pengembangan kinerja, pengetahuan, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi.

3. Kesejahteraan

Kesejahteraan guru adalah pemenuhan kebutuhan fisik, batin dan sosial (masyarakat) untuk tata kehidupan dan penghidupan sosial materi maupun keagamaan yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin.¹⁰ Kesejahteraan guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah meliputi

¹⁰Muhammad Zulkifli, Arif Darmawan dan Edy Sutrisno, *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru*, Persona Jurnal Psikologi Indonesia, Vol.3, No.02 (Surabaya, Mei 2014), h.150.

gaji, insentif, penyediaan fasilitas perumahan, kemudahan kenaikan pangkat, pengembangan karir, suasana kerja, perlindungan hukum dan jaminan sosial (BPJS ketenagakerjaan atau BPJS kesehatan).

4. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru adalah profesi atau pekerjaan yang ditekuni atau digeluti berdasarkan keahlian, kemampuan, tata cara dan prosedur yang berdasarkan intelektualitas.¹¹ Keterampilan yang dipoles pendidik adalah panggilan atau pekerjaan yang digeluti atau dikembangkan tergantung pada penguasaan, kapasitas, metodologi dan sistem yang bergantung pada kecerdasan. Metodologi polesan instruktur yang disinggung dalam ujian ini adalah panggilan sebagai semacam pendapatan, membutuhkan kemampuan, membutuhkan kemampuan, membutuhkan kemampuan, memiliki pedoman atau standar mutu tertentu, dan membutuhkan sekolah yang cakap (memiliki pengesahan dan pengukuhan guru).

H. Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan penelitian yang sejenis dengan penelitian yang ingin penulis lakukan seperti pada penelitian di bawah ini:

1. Penelitian investigasi faktor yang dipimpin oleh Setiorini (2012) informasi dewan mempengaruhi kinerja instruktur perguruan tinggi Hasanuddin Makassar. Hasil yang diperoleh dari pengujian ini bahwa informasi faktor dewan berpengaruh terhadap kapasitas dan prestasi guru di Perguruan Tinggi Hasanuddin. Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor informasi individu

¹¹ Rusman, *Model-model Pembelajaran*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2012), h. 16.

(dalam penelitian ini menggunakan strategi posisi, asosiasi pembelajaran, dan faktor inovasi) secara bersamaan secara relevan mempengaruhi kapasitas staf sekolah Unhas. Meskipun faktor informasi individu dan strategi pekerjaan agaknya tidak mempengaruhi kapasitas staf Unhas. Meskipun informasi individu dan strategi pekerjaan tidak secara signifikan mempengaruhi kapasitas tunggal, faktor asosiasi pembelajaran dan inovasi dapat secara permanen mempengaruhi kapasitas tunggal. Variabel asosiasi belajar mempengaruhi kapasitas tunggal.

2. Sesuai penelitian yang diarahkan oleh Shinta Dwi Fasmitha (2017), pengaruh informasi dewan dan kapasitas individu terhadap pelaksanaan pendidik. hasil tergantung pada pemeriksaan dan percakapan yang telah diselesaikan sehubungan dengan efek informasi eksekutif (sosialisasi, eksternalisasi, campuran dan penyamaran) dan kapasitas individu (kapasitas aktual, kemampuan berpikir dan relasional, dan kemampuan sosial) pada pelaksanaan (pelaksanaan tugas, eksekusi situasional dan kontraproduktif) pada pendidik maka kuncinya adalah: 1) Informasi dewan memiliki dampak positif dan aplikatif pada pelaksanaan instruktur. 2) Kapasitas tunggal memiliki dampak positif dan relevan pada pelaksanaan pendidik. 3) Kapasitas individu dan eksekutif pada saat yang sama mempengaruhi pelaksanaan instruktur.
3. Riset yang dilakukan Suryadi tentang peningkatan kinerja mengajar guru melalui manajemen pengetahuan terapan dan peningkatan kapasitas guru Madrasah Aliyah berlokasi di Kota Bandung. Berdasarkan analisis data yang

berpengaruh koefisien adalah variabel manajemen pengetahuan (X_1) mempunyai koefisien sebesar 0,119, variabel pengembangan kapasitas guru (X_2) mempunyai koefisien sebesar 0,247. Jadi, manajemen pengetahuan memiliki pengaruh sebesar 0,119 terhadap kinerja mengajar guru, sebaiknya pengembangan kapasitas guru (X_2) lebih besar pengaruhnya dibanding variabel manajemen pengetahuan sebesar 0,247 dalam mempengaruhi kinerja mengajar guru. Jadi hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa pengembangan peran guru dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja guru berpengaruh sangat tinggi.¹²

4. Eksplorasi yang diarahkan oleh Astrid Setianing Hartanti dan Tjuju Yuniarsih tentang dampak pengaruh ahli pendidik dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan instruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan inspirasi kerja instruktur mengambil bagian tertentu. Ini memiliki kepentingan positif untuk pelaksanaan instruktur. Berdasarkan hasil estimasi informasi, koefisien hubungan konkuren antara variabel kapasitas kompetensi pendidik, variabel inspirasi kerja dan variabel pelaksanaan instruktur adalah 0,549, kemudian diubah ke norma pemahaman koefisien koneksi. Setelah transformasi, nilai 0,549 berada di antara 0,400-0,599, yang termasuk dalam kelas sedang/cukup. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat mengesankan antara faktor kemahiran instruktur, faktor inspirasi kerja, dan faktor pelaksanaan pendidik di SMK Pasundan 3 Bandung. Koefisien

¹²Suryadi & Johar Pramana, *Peningkatan Kinerja Mengajar Guru Melalui Penerapan Manajemen Pengetahuan dan Pengembangan Kapasitas Guru Madrasah Aliyah di Kota Bandung*, Jurnal Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia.

assurance dalam penelitian ini diperoleh dengan menduplikasi kuadrat dari koefisien hubungan esteem sebesar 100%, selanjutnya koefisien assurance yang diperoleh sebesar 18,34%. Hasil pemeriksaan menunjukkan kemampuan tenaga pendidik dan kegairahan hingga 18,34% dan sisanya 81,66%. Jika keterampilan dan inspirasi kerja yang dipoles ditingkatkan, kapasitas instruktur akan meningkat.

5. Penelitian dilakukan oleh Zetriuslita dan Reni Wahyuni pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja guru, kesejahteraan dan kinerja guru matematika masing-masing tergolong tinggi, masing-masing 81,13%, 72,6% dan 78,6%, dan juga motivasi memberikan pengaruh yang relevan terhadap kinerja guru matematika sebesar 30,9% dan kesejahteraan adalah 23,3%.¹³

Penelitian-penelitian di atas mempunyai kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat dan variabel bebas, menggunakan metode penelitian yang sama yaitu uji validitas, menggunakan kuesioner, uji reabilitas, uji t dan uji regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan terletak pada indikator penelitian disini penulis menggunakan indikator *knowledge management* yaitu proses penciptaan, penangkapan, pentransferan, pengaksesan pengetahuan atau strategi dan proses pengeidentifikasian, menangkap dan mengamati pengetahuan sedangkan

¹³Zetriuslita & Reni Wahyuni, *Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama Kota Pekanbaru*, Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains. Edisi 1 Tahun Ke-1, Riau 2013.

penelitian yang dilakukan Setiorini menggunakan variabel *personal knowledge*, *job procedure*, *learning organization*, dan *technology*. Sedangkan Shinta Dwi Fasmitha menggunakan indikator sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi, indikator kinerja disini peneliti menggunakan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan hubungan kerja sedangkan Zetriuslita dan Reni Wahyu menggunakan indikator kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial.

I. Sistematika Penulisan

Susunan penelitian ini terdiri dari lima bagian, dengan susunan yang sebagai berikut:

Bab I. Penyajian meliputi landasan masalah, perincian masalah, sasaran penelitian, kegunaan penelitian, definisi fungsional, pemeriksaan masa lalu dan sistematika penyusunan.

Bab II. Berisi tentang hipotesis, bagian ini berisi audit hipotetis, yang khawatir tentang masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yang mencakup informasi para eksekutif, bantuan pemerintah, keterampilan yang dipoles pendidik dan pelaksanaan instruktur beserta petunjuknya.

Bab III. Strategi eksplorasi, meliputi jenis dan teknik pemeriksaan, konfigurasi penelitian, wilayah dan waktu penelitian, sumber informasi dan informasi, serta inovasi investigasi informasi.

Bab IV. Informasi pemeriksaan berisi garis besar item eksplorasi, penggambaran dan percakapan informasi, termasuk penyelidikan informasi dari pertanyaan yang diajukan.

Bab V. Berisi keterbukaan untuk menggali hasil dan penyelidikan hasil pemeriksaan.

Bab VI. Penutup, berisi tujuan dan ide.