

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2020:1) manajemen adalah “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Yahya (2017:1), “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha anggota dan penggubaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dikutip Hasibuan (2020:2) menyatakan bahwa

Management in general refers to planning organizing controlling staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient of some product of service”, (Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen merupakan serangkaian kegiatan dasar yang harus dilaksanakan dalam proses pengelolaan suatu organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Setiap fungsi memiliki peran yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan. Melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang baik, suatu organisasi dapat mengatur sumber daya secara optimal, mengarahkan aktivitas kerja secara terstruktur, serta memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. Oleh karena itu, pemahaman terhadap fungsi-fungsi manajemen menjadi hal yang penting dalam meningkatkan keberhasilan pengelolaan di berbagai bidang.

Terdapat beberapa fungsi dalam manajemen. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2020: 113) sebagai berikut:

- a) *Planning* (perencanaan)
Yaitu suatu proses mengembangkan tujuan-tujuan perusahaan serta memilih serangkaian tindakan (strategi) untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.
- b) *Organizing* (pengorganisasian)
Pengorganisasian adalah suatu proses dimana pegawai dan pekerjaannya saling dihubungkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

- c) *Staffing* (pengisian staff)
Yaitu suatu proses untuk memastikan bahwa pegawai yang kompeten dapat dipilih, dikembangkan dan diberi imbalan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d) *Leading* (memimpin)
Memimpin adalah suatu proses memotivasi individu atau kelompok dalam suatu aktivitas hubungan kerja (*task related activities*) agar mereka dapat bekerja dengan sukarela (*voluntarily*) dan harmonis dalam mencapai tujuan perusahaan.
- e) *Controlling* (pengendalian)
Pengendalian merupakan suatu proses untuk memastikan adanya kinerja yang efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2018: 77-78) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planing*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Penggerakan (*Actuating*)
4. Pengawasan (*Controlling*)

Sedangkan menurut Solihin (2019: 4) bahwa

Manajemen dikelompokkan ke dalam lima fungsi, kelima fungsi tersebut yaitu:

- a) *Planning* (perencanaan)
Yaitu suatu proses mengembangkan tujuan-tujuan perusahaan serta memilih serangkaian tindakan (strategi) untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.
- b) *Organizing* (pengorganisasian)
Pengorganisasian adalah suatu proses dimana pegawai dan pekerjaannya saling dihubungkan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c) *Staffing* (pengisian staff)
Yaitu suatu proses untuk memastikan bahwa pegawai yang kompeten dapat dipilih, dikembangkan dan diberi imbalan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d) *Leading* (memimpin)
Memimpin adalah suatu proses memotivasi individu atau kelompok dalam suatu aktivitas hubungan kerja (*task related activities*) agar mereka dapat bekerja dengan sukarela (*voluntarily*) dan harmonis dalam mencapai tujuan perusahaan.
- e) *Controlling* (pengendalian)
Pengendalian merupakan suatu proses untuk memastikan adanya kinerja yang efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut *manajing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*.

2.1.1.3 Tingkatan Manajemen

Tingkatan manajemen menggambarkan pembagian peran dan tanggung jawab dalam suatu organisasi berdasarkan posisi dan ruang lingkup kewenangannya. Secara umum, tingkatan manajemen terdiri dari manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini pertama, yang masing-masing memiliki fungsi yang berbeda namun saling mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Pembagian tingkatan ini penting agar proses pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan, serta pengawasan dapat berjalan secara terstruktur dan efektif. Dengan adanya tingkatan manajemen, koordinasi kerja menjadi lebih jelas sehingga setiap bagian organisasi dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan peran masing-masing secara optimal.

Berdasarkan tingkatannya, manajemen terbagi menjadi beberapa tingkatan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Subkhi dan Jauhar (2018: 154) sebagai berikut:

1. Manajemen Lini Pertama (*first-line management*)
Tingkatan ini dikenal pula dengan istilah manajemen operasional, merupakan manajemen tingkatan paling rendah yang bertugas

memimpin dan mengawasi pegawai non-manajerial yang terlibat dalam proses produksi.

2. Manajemen Tingkat Menengah (*middle management*)
Tingkatan ini mencakup semua manajemen yang berada di antara manajemen lini pertama dan manajemen puncak dan bertugas sebagai penghubung antara keduanya.
3. Manajemen Puncak (*top management*)
Tingkatan ini dikenal pula dengan istilah executive officer, yang bertugas untuk merencanakan kegiatan dan strategi perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan.

Selanjutnya menurut Schein (2018: 9) bahwa organisasi memiliki tiga tingkatan manajemen yaitu sebagai berikut:

1. *Top Manager*
Manajer eksekutif yang bertanggung jawab atas kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. *Middle Manager*
Manajer yang bertanggung jawab atas penentuan tujuan sesuai dengan tujuan top manajemen, merencanakan dan menetapkan strategi sub unit untuk mencapai tujuan tersebut.
3. *First Line Manager*
Manajer yang bertanggung jawab atas operasional organisasi. Manajer ini bertugas melatih dan mengawasi kinerja bawahan non manajerial dan secara langsung bertanggung jawab untuk menghasilkan produk atau jasa perusahaan.

Sedangkan menurut Allen dalam Rivai (2019: 8) bahwa pada umumnya tingkatan atau level manajemen terdiri dari beberapa tingkatan diantaranya yaitu:

1. *Top management, terdiri dari board of director atau chief of executive, dan juga senior executive*
2. *Midle management; terdiri dari departement of division head*
3. *Lower management; terdiri atas superintenden, general foreman, dan juga supervisor*

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkatan atau level manajemen meliputi manajemen lini pertama (*first-line management*), manajemen tingkat menengah (*middle management*) dan manajemen puncak (*top management*).

2.1.1.4 Azas-azas Manajemen

Asas-asas manajemen merupakan prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pengelolaan suatu organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien. Asas-asas ini memberikan arah dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan pekerjaan, serta pengendalian seluruh aktivitas organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. Dalam praktiknya, asas-asas manajemen membantu menciptakan keteraturan, meningkatkan koordinasi, serta memastikan setiap sumber daya dimanfaatkan secara tepat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap asas-asas manajemen menjadi sangat penting sebagai landasan dalam menjalankan proses manajerial di berbagai bidang.

Menurut Terry (2018: 9), asas manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) :

1. *Planning* (Perencanaan)
Planning (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.
2. *Actuating* (Pelaksanaan)
 Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa, hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama
3. *Controlling* (Pengawasan)
 Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Sunyoto (2018:4) Fungsi manajemen adalah sebagai berikut.

- a. Perencanaan
Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Pengorganisasian
Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- c. Pengarahan
Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar pegawai mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- d. Pengendalian
Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengikoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Pendapat lain sebagaimana dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2018:13) bahwa: “Fungsi manajemen terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*)”.

Manajemen dibagi menjadi beberapa fungsi, Menurut Hasibuan(2020:40) bahwa:

- a. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternative yang ada.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menempatkan wewenang yang secara relatif didelegasikan pada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.
- c. Pengarahan
pengarahan adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam rencana.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen adalah serangkaian bagian-bagian dalam manajemen yang harus diaplikasikan sehingga tujuan serta visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Adapun bagian bagian dalam manajemen tersebut lebih dikenal dengan perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).

2.1.1.5 Unsur-unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen merupakan komponen dasar yang saling berkaitan dan menjadi penentu keberhasilan dalam proses pengelolaan suatu organisasi. Unsur-unsur ini umumnya meliputi manusia, uang, bahan, mesin, metode, dan pasar yang semuanya memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Setiap unsur tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus dikelola secara terpadu agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan memahami dan mengelola unsur-unsur manajemen secara tepat, organisasi dapat berjalan lebih terarah, teratur, dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2020:2) manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu :

- a. *Man* (Manusia)
 Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.
- b. *Money* (Uang)
 Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (tools) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.
- c. *Materials* (Bahan-bahan)
 Materi terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.
- d. *Machines* (Mesin)
 Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
- e. *Methods* (Metode)
 Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusia itu sendiri.
- f. *Market* (Pasar)
 Memasarkan produk barang sudah tentu sangat penting, sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh karena itu, penguasaan pasar dalam arti menyebar hasil produksi merupakan faktor penentu di dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

Menurut Harahap dan Amanah (2018:6) Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil yang ditetapkan. *Tools* tersebut dikenal dengan enam M yaitu *men, money, materials, machines, method, dan markets* :

1. *Men* (Manusia) merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya, manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.
2. *Money* (Uang) merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu diperhitungkan secara rasional.
3. *Material* (Bahan) terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga dapat menggunakan bahan/materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.
4. *Machine* (Mesin) digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
5. *Method* (Metode) adalah suatu tata kerja yang memperlancar jalannya pekerjaan manajer. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.
6. *Market* (pasar) adalah tempat dimana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Memasarkan produk tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan.

Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai diperlukan sebuah sarana, yakni sebuah sarana manajemen yang terdiri dari *men, money, material, machine,*

method, dan *market* atau yang lebih dikenal dengan 6 M (Firmansyah dan Mahardika, 2018:6) yaitu :

- 1) *Men* yakni sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.
- 2) *Money* yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*Budget*), upah karyawan (*Gaji*), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.
- 3) *Materials* yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.
- 4) *Machine* yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.
- 5) *Method* yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.
- 6) *Market* yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari manusia sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan, uang sebagai salah satu penunjang berhasilnya tujuan dan sarana prasarana yang dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan seperti ketersediaan mesin serta petunjuk penggunaannya sehingga suatu kegiatan dapat dilaksanakan dengan mudah dan hasilnya dapat disampaikan secara luas.

2.1.2 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

Menurut Rivai (2018:1) menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dan manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang-bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sedangkan Flippo (2018:11) menyatakan bahwa

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat.

Selain itu, Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat". Selanjutnya Gomes (2012:98) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi dan pengembangan diri individu.

Mangkunegara (2013:68) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah :

Suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, dimana mereka akan diberdayakan menjadi sumber daya guna memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan individu, pegawai, perusahaan dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini mencakup berbagai aktivitas penting, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perekrutan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja pegawai. Melalui pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya, sehingga potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Suwanto dan Priansa (2016 : 30) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
Setelah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
 - c. Pengarahan (*Directing*)
Setelah dilakukan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahannya.
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
Setelah diadakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahannya maka fungsi manajerial yang terakhir adalah pengendalian awal.
2. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis
 - a. Pengadaan (*Recruitment*)
Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai.
 - b. Pengembangan (*Development*)
Setelah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan.
 - c. Kompensasi (*Compensation*)
Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain.
 - d. Pengintegrasian (*integration*)
Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberi kompensasi yang memadai, perusahaan masih mengalami masalah yang sulit, yaitu pengintegrasian.
 - e. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan. perusahaan sudah menyediakan kantin untuk melayani makan sebaiknya kantin ini tetap dipertahankan.

f. Pensiunan (*Separation*)

Fungsi terakhir adalah pensiun (*Separation*). Fungsi tersebut berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018: 2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - 1) Pendidikan dan pelatihan
 - 2) Pengembang
 - 3) Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - 1) Balas jasa langsung terdiri dari : Gaji atau Upah dan Insentif
 - 2) Balas jasa tidak langsung: Keuntungan dan Pelayanan atau kesejahteraan.
4. Integrasi mencakup :
 - 1) Kebutuhan pegawai
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan saja
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Prestasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup : Pemberhentian kerja

Rivai (2015:8) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen yaitu meliputi: 1) *Planning* (perencanaan); 2) *Organizing* (pengorganisasian); 3) *Staffing* (pengisian staff); 4) *Leading* (memimpin); 5) *Controlling* (pengendalian).

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi berupaya memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas pegawai.

Menurut Handoko (2017: 124) bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*societal objective*)
Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*organization objective*)
Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)
Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap organisasi) melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Tujuan Personal (*Personal Objective*) Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Bekerja dalam suatu organisasi dengan memperoleh imbalan dalam bidang materil seperti sandang, papan, pangan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, *prestise*, kebutuhan psikologis dan intelektual.

Sementara menurut Schuler dalam Sutrisno (2014:7) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :‘*Pertama*, Memperbaiki tingkat produktivitas; *Kedua*, Memperbaiki kualitas kehidupan kerja; dan *Ketiga*, Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal’.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019:13) sebagai berikut:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan pegawai cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah pihak terkait dalam organisasi

- bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan pegawai.
 6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
 7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, pegawai, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
 8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
 9. Mengelola pegawai yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
 10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
 11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola pegawai yang didasarkan pada perhatian untuk pegawai, keadilan dan transportasi.
 12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

2.1.3 Implementasi *Smart Class*

2.1.3.1 Konsep *Smart Class*

Pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan. Untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang, diperlukan pendidikan tinggi yang mampu

mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi dinyatakan bahwa : “Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

Selanjutnya dengan Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi pada Pasal 2 dijelaskan bahwa standar nasional pendidikan tinggi yang bertujuan sebagai berikut :

- a. memberikan kerangka penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi yang berperan strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk kemajuan pembangunan bangsa Indonesia yang berkelanjutan;
- b. menjamin penyelenggaraan pendidikan tinggi yang efektif, inklusif, dan adaptif sesuai dinamika perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kehidupan masyarakat;
- c. menjamin penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk menghasilkan sumber daya manusia unggul; dan
- d. mendorong perguruan tinggi untuk secara berkelanjutan meningkatkan mutu melampaui SN Dikti.

Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 menegaskan pentingnya penjaminan mutu sebagai fondasi utama penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia. Regulasi ini memperbarui ketentuan sebelumnya agar lebih selaras dengan perkembangan

kebutuhan pendidikan tinggi nasional dan standar mutu internasional, sekaligus menegaskan penerapan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti) sebagai acuan bersama bagi seluruh perguruan tinggi. Melalui penguatan sistem penjaminan mutu internal maupun eksternal, perguruan tinggi didorong untuk melakukan perbaikan berkelanjutan pada aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, Permendikti-Saintek 39/2025 tidak hanya menjadi pedoman teknis, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan kualitas lulusan, memperkuat tata kelola, serta mendorong daya saing perguruan tinggi Indonesia di tingkat nasional maupun global.

Selanjutnya dalam Pasal 48 Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2025 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi menjelaskan bahwa standar sarana prasarana antara lain :

- (1) Standar sarana dan prasarana merupakan kriteria minimal mengenai sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan pembelajaran untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- (2) Perguruan tinggi menjamin dan menyediakan akses terhadap sarana dan prasarana yang:
 - a. mengakomodasi kebutuhan pendidikan mahasiswa;
 - b. mengakomodasi pelaksanaan tugas dosen, tutor, instruktur, asisten, dan pembimbing sesuai dengan bidang keahlian dan tenaga kependidikan;
 - c. ramah terhadap mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan yang berkebutuhan khusus; dan
 - d. memadai untuk menyelenggarakan pendidikan dan manajemen pendidikan tinggi sesuai kebutuhan penyelenggaraan dan rencana pengembangan pendidikan.
- (3) Penyediaan akses terhadap sarana dan prasarana meliputi:
 - a. teknologi informasi dan komunikasi yang andal untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan; dan
 - b. sumber pembelajaran.
- (4) Sarana dan prasarana yang mengakomodasi kebutuhan pendidikan mahasiswa dapat diakses oleh mahasiswa baik dari dalam dan luar kampus.

- (5) Perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dapat melibatkan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam penyediaan fasilitas pembelajaran dan pelatihan.
- (6) Perguruan tinggi menjamin kesinambungan ketersediaan akses terhadap sarana dan prasarana.
- (7) Penjaminan dan penyediaan akses terhadap sarana dan prasarana dilakukan dengan memenuhi ketentuan:
 - a. keamanan, keselamatan, dan kesehatan;
 - b. kelengkapan pencegahan dan pemadam kebakaran serta penanggulangan kondisi darurat akibat bencana alam lainnya; dan
 - c. pengelolaan sampah serta limbah bahan berbahaya dan beracun.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa standar sarana dan prasarana pendidikan yang terkait dengan penggunaan teknologi informasi di perguruan tinggi menegaskan bahwa pemenuhan fasilitas digital bukan lagi pilihan, tetapi menjadi kebutuhan mendasar untuk menjamin mutu proses pembelajaran. Perguruan tinggi dituntut menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai mulai dari jaringan internet yang stabil, perangkat keras dan perangkat lunak pendukung, sistem pembelajaran daring, hingga ruang belajar berbasis teknologi agar proses pendidikan dapat berlangsung efektif, interaktif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Kehadiran teknologi informasi juga memungkinkan perluasan akses belajar, peningkatan fleksibilitas metode pengajaran, serta penguatan kualitas layanan akademik. Dengan demikian, standar sarana dan prasarana berbasis TIK berfungsi sebagai fondasi penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan tinggi yang modern, responsif, dan mampu mendorong kompetensi digital mahasiswa maupun dosen, selaras dengan tuntutan dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Era teknologi saat ini memberikan solusi baru yang memungkinkan pemilik sekolah dapat membuat perubahan infrastruktur yang lebih baik. Dengan

bantuan teknologi, *Smart Class* akan lebih menyenangkan dan meningkatkan minat belajar. Lingkungan belajar yang cerdas mencakup sistem pembelajaran adaptif dan sistem bimbingan cerdas (Toivonen et al, 2018:21).

Smart Class menjadi bukti bahwa kecanggihan teknologi telah mempengaruhi dunia pendidikan. Alhasil, skala evolusi mulai berkembang selama beberapa tahun terakhir di dunia pendidikan. Dari pembelajaran tradisional kini sudah beralih ke pembelajaran cerdas. Dimana *Smart Class* ini mengkombinasikan antara pertemuan tatap muka dengan pemanfaatan teknologi. Pendekatan model ini memberikan dampak positif terutama bagi anak-anak yang lahir sebagai digital native. Anak-anak zaman sekarang akan cenderung bosan dengan metode kelas tradisional karena mereka terbiasa dengan teknologi pintar seperti smartphone. Anak masa kini itu di juluki generasi “Z”.

Generasi 'Z' adalah generasi yang hidup dengan perangkat pintar, mereka ingin menjangkau setiap informasi yang berguna secara instan (Horvath & Jaisut, 2019:12). Rata-rata siswa yang memiliki minat belajar yang rendah melarikan diri dengan teknologi digital untuk menghilangkan kebosanan (Bergdahl, 2020:11). Untuk itu dalam masyarakat digital, semakin penting untuk memberikan informasi terpenting bagi pengguna melalui perangkat pintar mereka. Informasi ini menjadi penting dan sangat dibutuhkan oleh Gen Z agar mereka mampu menggunakan perangkat digital mereka secara bijak.

Penggunaan perangkat digital yang bijak bisa diterapkan dalam dunia pendidikan melalui konsep ruang kelas cerdas. Konsep ruang kelas cerdas

bertumpu pada persimpangan tiga sumbu yang berinteraksi dalam desain dan penggunaan ruang belajar. Menurut Bautista & Borges, (2023:109), antara lain :

1. Desain arsitektur ruang kelas dan ergonominya.
2. Integrasi teknologi yang fungsional, tidak terlihat, dibenarkan dan intensif, khususnya TIK.
3. Metodologi pedagogis yang inovatif, sesuai dengan ruang itu, yang membuat pembelajaran lebih efisien dan memuaskan, dan berdasarkan prinsip-prinsip pengajaran seperti pembelajaran kolaboratif, pembelajaran berbasis proyek, globalisasi kurikuler, otonomi siswa, tanggung jawab bersama pendidikan, dll.

Dengan demikian penggunaan perangkat digital yang bijak menjadi salah satu kunci terpenting dalam mewujudkan proses pembelajaran yang efektif di era pendidikan modern. Melalui konsep ruang kelas cerdas atau *Smart Class* , pemanfaatan teknologi dapat diarahkan pada peningkatan kualitas belajar tanpa mengabaikan aspek etika, kenyamanan, dan keberlanjutan dalam proses pendidikan.

2.1.3.2 Pengertian *Smart Class*

Smart Class terdiri dari kata *Smart* dan *Classroom*. *Smart* artinya pintar/cerdas, dalam arti berkemampuan TIK *Classroom* artinya ruang kelas. *Smart Class* adalah ruang kelas di mana pengajaran dan pembelajaran berlangsung yang memungkinkan untuk transisi pengetahuan dari seorang guru kepada sekelompok siswa melalui penggunaan kemajuan teknologi (Kaur et al, 2022). Ruang kelas smart terdiri dari berbagai komponen yang saling berkaitan dalam menyajikan lingkungan belajar yang interaktif dan menarik yang dapat meningkatkan minat belajar, mengembangkan kemampuan siswa, meningkatkan level akademik mereka, dan memungkinkan mereka untuk terlibat lebih aktif dalam proses pembelajaran.

Kelas smart adalah ruang kelas yang memiliki infrastruktur yang dilengkapi dengan komputer dan peralatan audio-visual, modul animasi 3D, dll. (Das, 2020:12). Ruang kelas yang smart membantu transfer pengetahuan ini menggunakan kemajuan teknologi di bidang pemrosesan sinyal, teknologi web, perangkat keras dan perangkat lunak (Saini & Goel, 2019:97). Northwestern University mendefinisikan ruang kelas cerdas sebagai tempat memupuk kesempatan untuk mengajar dan belajar dengan mengintegrasikan teknologi pembelajaran, seperti komputer, perangkat lunak khusus, respons audiens teknologi, perangkat bantu dengar, jaringan, dan kemampuan audio/ visual”

Smart Class sendiri merupakan konsep pembelajaran yang memadukan antara penggunaan berbagai perangkat teknologi dan sistem informasi yang saling terintegrasi secara digital untuk meningkatkan proses dan interaksi pembelajaran antara guru dan murid (Lenovo Indonesia, 2021). *Smart Class* adalah ruang kelas cerdas yang terdiri dari beberapa ruang belajar cerdas dan menggunakan beberapa jenis kecerdasan buatan (Lorenzo et al, 2021). Ruang untuk karya kreatif atau inovatif, atau tempat berkolaborasi yang terintegrasi dengan digital (Bautista & Borges, 2013).

Smart Class sendiri merupakan konsep pembelajaran yang memadukan antara penggunaan berbagai perangkat teknologi dan sistem informasi yang saling terintegrasi secara digital untuk meningkatkan proses dan interaksi pembelajaran antara guru dan murid.

2.1.3.3 Karakteristik dan Perangkat *Smart Class*

Pendidikan berkualitas merupakan kebutuhan yang sangat mendesak bagi kemajuan Indonesia. Kemajuan teknologi telah merubah semua sendi kehidupan manusia termasuk dunia Pendidikan. Generasi Z dan generasi Alpha dilahirkan dalam lingkungan digital sehingga mereka dikenal sebagai digital natives (Alit et al, 2023). Gaya belajar Generasi Alpha yang tidak bisa dipisahkan dengan teknologi dan teknologi sangat mewarnai efektivitas pembelajaran peserta didik maka pengalaman belajar yang melibatkan siswa yang memungkinkan untuk menciptakan pengetahuan bersama akan menjadi bagian penting dalam pendekatan pembelajaran dimasa yang akan datang. Berdasarkan pertimbangan tersebut kiranya pembelajaran *Smart Class* dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan model pembelajaran untuk peserta didik sebagai digital natives.

Smart Class selalu identik dengan *E-learning* yang merupakan aspek utama dalam menjalankan model pembelajaran ini (Lenovo Indonesia, 2021). Tentu saja dalam membangun sebuah sistem ruang pembelajaran pintar di sekolah maupun dalam komunitas Pendidikan membutuhkan berbagai persiapan dan pertimbangan. Karakteristik yang harus dimiliki *Smart Class* :

- (1) Konten cerdas (*smart content*): Ini termasuk persiapan, pengiriman, dan distribusi yang kaya dan interaktif konten multimedia.
- (2) Interaksi & keterlibatan cerdas (*Smart interaction & engagement*): Ini termasuk interaksi antar siswa, interaksi antara seorang guru dan seorang siswa, dan keterlibatan siswa selama waktu belajar.
- (3) Penilaian cerdas (*Smart assessment*): Ini termasuk penilaian pembelajaran siswa (kuis dll.) dan umpan balik kepada guru (kualitas pembelajaran).
- (4) Lingkungan fisik yang cerdas (*Smart physical environment*): Bersama dengan alat bantu pengajaran dan pembelajaran yang cerdas, ruang kelas yang cerdas juga harus memiliki lingkungan fisik yang sehat (suhu, kelembaban, dll) (Saini & Goel, 2019 :23).

Berikut beberapa karakteristik dan fitur yang umumnya perlu dimiliki oleh konsep *Smart Class* terutama yang berbasis Elearning menurut Lenovo Indonesia, (2021) diantaranya :

- a. Bahan ajar yang dimanfaatkan bersifat mandiri (*self learning materials*) dalam format digital dan tersimpan dalam penyimpanan online (*cloud*) maupun komputer (*offline*).
- b. Memanfaatkan fungsi teknologi elektronik (*software dan hardware*).
- c. Memiliki fitur pengaturan jadwal pembelajaran, ruang berbagi materi, diskusi, hasil kemajuan belajar, serta hal-hal yang berkaitan dengan proses administrasi pendidikan lainnya yang terintegrasi dan bisa disesuaikan dengan kebutuhan.
- d. Pembelajaran dapat dilakukan secara langsung (*synchronus*) maupun secara tidak langsung/mandiri (*asynchronus*).

Pengaplikasian *Smart Class* memungkinkan terjadinya proses pembelajaran yang dinamis, yakni tidak ada lagi batasan waktu dan tempat dalam belajar. Interaksi antara guru dan murid dapat dilakukan kapan pun dan di mana pun. Ditambah lagi, dengan adanya dukungan penyediaan aplikasi edukasi memungkinkan proses kegiatan belajar mengajar lebih variatif dan inovatif.

2.1.3.4 Keunggulan dan kelemahan *Smart Class*

Pembelajaran bersifat dinamis membuat siswa lebih fokus dan terlibat secara mental dalam proses pembelajaran. Keunggulan *Smart Class* adalah mampu menampilkan konten pembelajaran yang interaktif, bahan ajar disimpan dalam bentuk digital, guru bertindak sebagai fasilitator. Misalnya tugas dapat dibuat dalam bentuk video game, vlog maupun yang lainnya (Alit et al, 2023). Kenyamanan *Smart Class (comfort)* dibuat secara maksimal untuk memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan. *Smart Class* penuh dengan aktivitas membaca, menulis, berdiskusi, menonton video, mencari sumber bersama sesuai dengan minat dan kebutuhan peserta didik. Keunggulan menggunakan *Smart*

Class ini ialah antara lain memudahkan siswa belajar lebih efisien karena mereka mendapatkan umpan balik instan. Kelas digital tidak hanya membuat pendidikan menjadi menarik tetapi juga meningkatkan kinerja siswa (Das, 2020:24).

Ruang kelas cerdas membentuk inisiatif pembelajaran yang hebat membantu para pendidik dalam menciptakan generasi yang terampil dan kreatif yang mampu untuk memanfaatkan teknologi, manfaat dari kelimpahan informasi dan pengetahuan, dan menjadi pembelajar mandiri yang efisien dalam Proses Belajar-Mengajar (Al-Sharhan, 2016).

Penggunaan teknologi *Smart Class* seperti E-learning juga bertujuan untuk menghemat pemakaian kertas (paperless), dan bisa mengembangkan berbagai keterampilan dan inovasi baru dalam bidang Pendidikan.

Dengan berbagai keunggulan *Smart Class* ini diharapkan mampu mewujudkan salah karakter Pendidikan abad 21 memiliki keterampilan dan kecakapan teknologi. Keuntungan dari penggunaan elearning menurut salah satu sumber menurut Hartono (2017:98) yaitu:

1. Merupakan media komunikasi yang efektif, cepat dan kredibel untuk menyampaikan materi e-learning dari seorang pakarnya
2. Mencakup area yang luas
3. Peserta memperoleh visualisasi lengkap pembicarannya.
4. Kelas Besar atau kecil : Kelas tidak membutuhkan bentuk fisik lagi, semuanya dapat dibangun dalam aplikasi Internet.
5. Kapan saja, dimana saja : Dapat diakses dari lokasi mana saja dan bersifat global. Elearning menghilangkan batasan waktu dan tempat dengan karakteristik kelas tradisonal dengan menggunakan mode komunikasi asynchronous seperti email, diskusi online, mahasiswa dapat mengakses 24 jam setiap hari.
6. Membangun Komunitas : Pembelajaran adalah proses sosial. Siswa dapat belajar saling tukar informasi satu dengan yang lain seperti dengan instruktur. Dapat diciptakan interaksi yang bersifat real time maupun non-real time.

7. Peningkatan Pembelajaran siswa : Melalui Internet organisasi akan dapat lebih fokus pada penyelenggaraan program pendidikan/pelatihan. Mengakomodasi keseluruhan proses belajar dan juga transaksi. Materi dapat dirancang secara multimedia dan dinamis. Peserta belajar dapat terhubung ke berbagai perpustakaan maya di seluruh dunia dan menjadikannya sebagai media penelitian dalam meningkatkan pemahaman pada bahan ajar. Guru/instruktur/dosen dapat secara cepat menambahkan referensi bahan ajar yang bersifat studi kasus, trend industri dan proyeksi teknologi ke depan melalui berbagai sumber untuk menambah wawasan peserta terhadap bahan ajarnya.
8. Sedangkan untuk keuntungan dari penggunaan blended learning sebagai sebuah kombinasi pengajaran langsung (face-toface) dan pengajaran on-line, tapi lebih daripada itu sebagai elemen dari interaksi sosial yaitu: adanya interaksi antara pengajar dan mahasiswa, Pengajaran pun bisa secara on-line ataupun tatap muka langsung, *Blended Learning = combining instructional modalities (or delivery media), Blended Learning = combining instructional methods.*

Adapun kekurangan dari sistem pembelajaran *E-Learning* menurut

Hartono (2017:112) adalah sebagai berikut :

1. Kecenderungan mengabaikan aspek akademik atau aspek sosial.
2. Proses belajar dan mengajarnya cenderung kearah pelatihan daripada pendidikan.
3. Berubahnya peran guru dan yang semula menguasai teknik pembelajaran konvensional, kini juga dituntut mengetahui teknik pembelajaran yang menggunakan ICT.
4. Siswa yang tidak mempunyai motivasi belajar yang tinggi cenderung gagal
5. Tidak semua tempat tersedia fasilitas internet (mungkin hal ini berkaitan dengan masalah tersedianya listrik, telepon, ataupun komputer).
6. Kurangnya penguasaan komputer.
7. Kurangnya interaksi antara guru dan siswa bahkan antar-siswa itu sendiri. urangnya interaksi ini bisa memperlambat terbentuknya alues dalam proses belajar-mengajar. Sedangkan kekurangan pada penerapan *Blended Learning* menurut analisis yang saya lakukan adalah bahwa penerapan ataupun penggunaan *blended learning* ini sangat baik, di mana sistem pembelajaran campuran antara pembelajaran *on line* (melalui media internet) dan juga pembelajaran *face-to face* (tatap muka langsung dengan pengajar), Kelebihan lainnya adalah, pengajar mampu memonitor perkembangan siswa, karena hal itulah membuat saya sendiri bingung apa kekurangan dari sistem pembelajaran ini.

2.1.3.5 Faktor-faktor Pendukung *Smart Class*

Di era ini, ilmu pengetahuan mengalami kemajuan pesat, dengan teknologi utama yang menjadi landasannya adalah komputer dan jaringan internet. Internet menjadi sumber belajar tanpa batas ruang dan waktu, memungkinkan akses pengetahuan secara luas dan fleksibel (Syaefullloh, 2009). Menurut Clark terdapat lima fungsi pemanfaatan internet sebagai sumber belajar yakni: "(a) *media as technology* , (b) *media as tutor or Informan*, (c) *media as socializing agents*, (d) *media as motivators for learning*, and (e) *media as problem solving*" (Plomp and Ely, 1996:69).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa internet sebagai media sangat berpengaruh besar terhadap keberlangsungan kelas pintar/*Smart Class* dan dapat dikatakan bahwa media merupakan suatu alat yang umumnya berfungsi untuk memberikan informasi kepada orang lain. Perangkat lunak berbasis internet menjadikan semua orang bisa mengakses informasi terbaru yang dikehendaki.

Sumber daya manusia atau guru/dosen yang terliterasi digital merupakan factor pendukung *Smart Class* . Kemampuan literasi digital mutlak harus dimiliki, karena ketika kelak mereka menjadi guru, mereka akan menjadi salah satu sumber informasi bagi murid-muridnya (Nahdi & Jatisunda, 2020). Apalagi anak SD masih menganggap guru sebagai satu-satunya sumber informasi kredibel. Jika seorang guru tidak terlalu cakap dalam memfilter informasi yang diperoleh dari internet maka bisa jadi informasi yang dia sampaikan ke muridmuridnya saat pembelajaran merupakan informasi yang salah (*hoax*). Smaldino (2014) menyebutkan bahwa alat digital memperluas dan meningkatkan kemampuan guru

untuk memenuhi berbagai peran dan tanggung jawab yang terkait dengan menjadi seorang pendidik. Alatalat ini memungkinkan "guru digital" untuk merencanakan dan memberikan instruksi interaktif dengan lebih baik saat berpartisipasi dalam komunitas praktik global dengan sesama pendidik.

2.1.3.6 Faktor Penghambat *Smart Class*

Faktor penghambat *Smart Class* merupakan berbagai kendala yang dapat menghambat optimalisasi pemanfaatan kelas berbasis teknologi dalam proses pembelajaran. Kendala tersebut dapat berasal dari aspek teknis, seperti keterbatasan sarana dan prasarana teknologi, jaringan internet yang kurang stabil, serta perangkat yang belum memadai. Selain itu, faktor non-teknis seperti kurangnya kompetensi guru dalam mengoperasikan teknologi, rendahnya kesiapan siswa dalam pembelajaran berbasis digital, serta kurangnya dukungan manajemen sekolah juga dapat menjadi hambatan dalam penerapan *Smart Class*.

Jika diatas telah dipaparkan faktor-faktor pendukung *Smart Class*, sudah tentu pula ada faktor yang dapat menghambat keberlangsungan *Smart Class* yang antara lain menurut Syaefulloh (2019:119), antara lain :

1. Internet yang tidak stabil akan menghambat jalannya *Smart Class*. Jaringan internet dipengaruhi oleh keadaan alam. Ketika sedang hujan atau mati lampu menyebabkan internet terganggu jaringannya.
2. Jaringan yang buruk menghalangi siswa dalam pemanfaatan Google Class. Jaringan internet belum bisa diakses sampai ke pelosok negeri, sehingga siswa-siswa yang berada di daerah terpencil sulit mengikuti pembelajaran online.
3. Sumber Daya Manusia yang tidak memiliki kemampuan digital akan kesulitan dalam menyampaikan informasi bahkan bias dalam menyampaikan informasi. Dalam hal ini guru harus meningkatkan kapasitasnya dalam teknologi.

4. Pemilihan metode yang belum tepat.

Peran dan fungsi guru/dosen diatas harus dilakukan secara maksimal agar tercapai tujuan yang diinginkan. Guru/dosen akan kesulitan menyuruh para siswa/mahasiswanya berbuat baik, kalau dia sendiri perilakunya tidak baik. Peran guru/dosen sebagai ilmuwan dan intelektual ini telah ada dalam pepatah Jawa. Yakni, guru/dosen itu digugu lan ditiru. Digugu berarti guru/dosen memiliki pengetahuan yang luas, sehingga bisa menjadi sumber informasi, dan penerang gelapnya alam pikiran. Ditiru, berarti guru/dosen memiliki moralitas dan integritas, sehingga perilakunya bisa dijadikan teladan.

Guru/dosen juga harus mampu menjadi ilmuwan dan intelektual dalam arti sebagai sumber ilmu, sumber pengetahuan, dan memberikan pencerahan bagi peserta didiknya dan mampu menciptakan kelas yang smart. Dalam menjalankan *Smart Class* seorang guru harus meningkatkan kemampuan profesionalnya yaitu selain kemampuan mengajar guru juga harus mampu menguasai teknologi supaya dapat mengantarkan murid-muridnya berkembang atau mendapatkan pendidikan sesuai zamannya. Guru/dosen menjadi tempat bertanya bagi orang yang tidak tahu, dan menjadi obor bagi mereka yang berada dalam kegelapan. Meskipun, tidak harus menjadikan dirinya superior yang menganggap bahwa gurulah yang paling benar. Sikap kaum ilmuwan dan intelektual adalah menghargai dan menghormati perbedaan pendapat, dan menjunjung tinggi kebenaran atas dasar.

Penulis dapat simpulkan bahwa kesiapan seorang guru/dosen meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengelola kelas, membimbing siswa, mengevaluasi dan melakukan refleksi. Sebaik apapun persiapan mengajar dan

sebaik apapun metode yang digunakan dalam mengajar tanpa kehadiran seorang guru/dosen maka proses pendidikan tidak akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu sosok seorang guru/dosen sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah metode.

2.1.3.7 Indikator *Smart Class*

Smart Class merupakan salah satu unsur penting dalam pengembangan pembelajaran berbasis teknologi di lingkungan pendidikan modern. Konsep *Smart Class* tidak hanya menekankan pada penggunaan perangkat digital dalam proses belajar mengajar, tetapi juga mencerminkan bagaimana teknologi dimanfaatkan secara efektif untuk menciptakan pembelajaran yang lebih interaktif, inovatif, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Melalui penerapan *Smart Class*, proses pembelajaran diharapkan mampu menghadirkan pengalaman belajar yang lebih menarik, memudahkan akses informasi, serta meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.

Dalam praktiknya, penerapan *Smart Class* ditandai dengan adanya berbagai indikator yang menunjukkan tingkat pemanfaatan teknologi dan kesiapan lingkungan belajar berbasis digital. Indikator tersebut mencakup ketersediaan perangkat pembelajaran berbasis teknologi, pemanfaatan media digital dalam kegiatan pembelajaran, kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi dengan materi pembelajaran, serta terciptanya interaksi pembelajaran yang lebih dinamis antara guru dan peserta didik. Dengan adanya indikator-indikator tersebut, implementasi *Smart Class* diharapkan dapat mendukung terciptanya

proses pembelajaran yang lebih efektif, efisien, serta relevan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pendidikan di era digital.

Smart Class merupakan lingkungan belajar yang memanfaatkan teknologi digital secara terintegrasi untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Darmawan (2016:145) menjelaskan bahwa penerapan *Smart Class* dapat dilihat melalui beberapa indikator utama sebagai berikut:

1. Integrasi teknologi dalam proses pembelajaran, yaitu penggunaan perangkat digital seperti komputer, proyektor, internet, dan aplikasi pembelajaran untuk mendukung penyampaian materi.
2. Interaktivitas dalam pembelajaran, di mana teknologi memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah antara guru dan siswa sehingga proses belajar menjadi lebih aktif dan partisipatif.
3. Aksesibilitas sumber belajar yang luas, yaitu kemudahan siswa dalam memperoleh berbagai sumber informasi melalui jaringan internet dan platform pembelajaran digital.
4. Pemanfaatan media pembelajaran digital, seperti video pembelajaran, animasi, simulasi, dan presentasi multimedia yang membuat materi lebih mudah dipahami.
5. Pengelolaan pembelajaran berbasis sistem digital, yang memungkinkan guru menyimpan, mengelola, dan mendistribusikan materi serta tugas secara daring.
6. Evaluasi pembelajaran berbasis teknologi, yaitu penggunaan sistem digital untuk melakukan penilaian, kuis daring, serta pemantauan perkembangan belajar siswa secara lebih cepat dan akurat.

Selain itu, indikator *Smart Class* juga dijelaskan oleh Setyosari yang menyatakan bahwa kelas pintar merupakan lingkungan belajar yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Menurut Setyosari (2019: 214), indikator *Smart Class* antara lain:

1. Ketersediaan infrastruktur teknologi pembelajaran, seperti jaringan internet, perangkat komputer, dan sistem pembelajaran digital.
2. Kompetensi guru dalam memanfaatkan teknologi, yaitu kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi informasi dengan strategi pembelajaran.

3. Keterlibatan aktif peserta didik dalam pembelajaran digital, di mana siswa tidak hanya menerima materi tetapi juga aktif mencari, mengolah, dan mempresentasikan informasi.
4. Penggunaan platform pembelajaran daring, seperti learning management system (LMS) untuk mengelola materi, tugas, dan komunikasi pembelajaran.
5. Pembelajaran yang fleksibel dan kolaboratif, yang memungkinkan siswa belajar secara mandiri maupun bekerja sama melalui media digital.
6. Pemanfaatan data pembelajaran secara digital, sehingga perkembangan belajar siswa dapat dipantau dan dianalisis secara sistematis.

Selanjutnya indikator *Smart Class* menurut Atmojo dan Habibi (2023:112)

antara lain :

1. Memberikan pengalaman mengajar yang lebih fleksibel dan variatif. Dalam hal ini guru harus melek teknologi dan kreatif dalam mentransfer materi.
2. Pembelajaran bisa dirancang lebih personal sesuai kebutuhan siswa. Guru bisa memberikan materi sesuai dengan kemampuan daya nalar siswa.
3. Lebih mudah dan praktis dalam merancang, mengembangkan dan mendistribusikan konten dan sumber ajar. Sumber belajar menjadi tidak terbatas, bisa diakses dari seluruh jagad raya.
4. Membiasakan pembelajaran mandiri dan kreatif.
5. Lebih efisien dan ramah lingkungan. Tidak perlu menulis di buku sehingga akan menghemat dalam penggunaan kertas.
6. Mudah menganalisis dan memantau performa siswa.
7. Database yang terpusat dan mudah diakses kapanpun dan dimanapun. Pekerjaan siswa masih bisa terpantau meskipun sedang tidak berada di sekolah. Aktivitas berselancar siswa di dunia maya dibatasi dan terpantau oleh guru.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsep *Smart Class* pada dasarnya merupakan suatu sistem pembelajaran berbasis teknologi yang dirancang untuk menciptakan proses belajar mengajar yang lebih fleksibel, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. *Smart Class* memungkinkan guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih variatif dengan memanfaatkan teknologi digital, sehingga proses penyampaian

materi tidak lagi terbatas pada metode konvensional. Melalui pemanfaatan teknologi tersebut, guru dapat menyesuaikan materi pembelajaran dengan kemampuan dan kebutuhan masing-masing siswa, sehingga pembelajaran menjadi lebih personal dan mampu mengakomodasi perbedaan kemampuan daya nalar peserta didik. Selain itu, *Smart Class* juga memberikan kemudahan dalam merancang, mengembangkan, serta mendistribusikan berbagai konten pembelajaran karena sumber belajar dapat diakses secara luas melalui berbagai platform digital. Kondisi ini menjadikan proses pembelajaran tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu, sehingga peserta didik dapat memperoleh sumber belajar dari berbagai referensi yang tersedia secara global.

Di samping itu, penerapan *Smart Class* juga mendorong terciptanya budaya belajar mandiri dan kreatif di kalangan peserta didik, karena mereka memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengeksplorasi materi pembelajaran secara aktif melalui berbagai sumber digital. Sistem pembelajaran berbasis teknologi ini juga memberikan keuntungan dalam hal efisiensi dan keberlanjutan lingkungan, karena penggunaan media digital dapat mengurangi ketergantungan pada kertas serta berbagai bentuk administrasi manual. Keunggulan lainnya adalah kemudahan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap perkembangan belajar siswa, di mana guru dapat menganalisis performa siswa melalui sistem digital yang terintegrasi. Selain itu, keberadaan database yang terpusat memungkinkan seluruh data pembelajaran, tugas, maupun aktivitas siswa dapat disimpan secara sistematis dan diakses kapan saja serta dari mana saja. Dengan demikian, kegiatan belajar mengajar tetap dapat dipantau secara efektif

meskipun guru dan siswa tidak berada dalam satu ruang fisik yang sama. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa *Smart Class* tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembelajaran berbasis teknologi, tetapi juga sebagai sistem pembelajaran modern yang mampu meningkatkan kualitas proses pendidikan melalui integrasi teknologi, fleksibilitas pembelajaran, serta pengelolaan data yang lebih efisien dan terstruktur.

2.1.4 Motivasi Belajar

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Belajar

Motivasi belajar merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri peserta didik yang mendorong mereka untuk melakukan kegiatan belajar secara aktif dan berkelanjutan. Motivasi ini berperan penting dalam menentukan arah, ketekunan, serta semangat siswa dalam mengikuti proses pembelajaran sehingga dapat mencapai hasil belajar yang optimal. Tanpa adanya motivasi yang kuat, proses belajar cenderung menjadi kurang efektif karena siswa tidak memiliki dorongan yang cukup untuk memahami dan menguasai materi.

Jumilah, (2022:119) menyatakan bahwa : “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan Motivasi menurut Harahap dkk, (2020:126) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki salah satu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”

Motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Motif itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya pendorong untuk berbuat, dan unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu.

Menurut Abbas, (2023:74) menjelaskan bahwa : "Motivasi merupakan kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan mencapai tujuan". Motivasi belajar mahasiswa dapat diartikan sebagai suatu kondisi mahasiswa untuk memprakarsai kegiatan, mengatur arah kegiatan dan menciptakan kesungguhan dalam menjalani proses pembelajaran. Hal ini dijelaskan oleh Tuerah, (2023:36) bahwa : "Motivasi dapat diartikan sebagai salah satu energi yang mendorong siswanya untuk bersungguhsungguh dalam belajar" .

Berdasarkan beberapa definisi dan pandangan yang disampaikan oleh berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan internal dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk melakukan aktivitas atau mencapai tujuan tertentu.

2.1.4.2 Jenis-jenis motivasi belajar

Jenis-jenis motivasi belajar menggambarkan berbagai dorongan yang mempengaruhi peserta didik dalam melakukan kegiatan belajar, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri. Motivasi ini umumnya dibedakan menjadi motivasi intrinsik yang muncul karena keinginan pribadi untuk memahami dan menguasai materi pembelajaran, serta motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor luar seperti lingkungan, penghargaan, atau dorongan dari guru dan orang tua. Kedua jenis motivasi ini memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk semangat belajar siswa.

Sebagaimana pendapat dari Nurmala, (2014:98) yang menyatakan bahwa : "Hasil belajar dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor internal dan eksternal". Faktor internal itu sendiri ialah faktor yang timbul pada diri peserta

didik seperti kondisi fisiologi, kecerdasan, bakat, minat, motivasi dan kemampuan kognitif. Sedangkan faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari luar peserta didik seperti faktor lingkungan. Menurut pendapat lain pada dasarnya motivasi terbagi menjadi dua apabila dilihat dari sumbernya. Motivasi tersebut merupakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Sebagaimana penjelasan dari Lagili et al, (2019:78) bahwa jenis-jenis motivasi terbagi menjadi dua yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dalam membicarakan soal jenis-jenis motivasi, hanya akan dibahas dua sudut pandang, yakni:

- 1) Motivasi Intrinsik, yakni dorongan kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsik sangat dibutuhkan untuk mengembangkan motivasi belajar, seorang peserta didik yang mempunyai motivasi intrinsik selalu mempunyai keinginan untuk maju dalam belajar.
- 2) Motivasi Ekstrinsik, yakni keinginan dalam mencapai suatu dorongan untuk mendapatkan penghargaan eksternal atau menghindari hukuman eksternal. Seseorang peserta didik dikatakan memiliki motivasi ekstrinsik untuk belajar jika peserta didik menempatkan tujuan belajarnya di luar hal yang dipelajarinya

Berdasarkan teori tersebut bisa di simpulkan bahwa motivasi belajar mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi fisiologi dan kecerdasan, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan. Motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik), memiliki peran yang signifikan dalam membentuk sikap dan usaha siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang memperhatikan keseimbangan antara faktor internal dan eksternal, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dapat membantu meningkatkan hasil belajar siswa.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi belajar

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi belajar peserta didik pada dasarnya sudah tertanam dalam diri siswa, namun untuk tingkatannya berbeda-beda dengan peserta didik yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi belajar siswa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Lagili et al, (2019:102) faktor-faktor yang mempengaruhi belajar, yakni :

1) Faktor internal

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi motivasi belajar ialah cita-cita dan aspirasi. Cita-cita merupakan tujuan yang dapat memicu semangat serta memberikan tujuan yang jelas dalam belajar. Sedangkan aspirasi adalah harapan seseorang akan pencapaian keberhasilan tertentu. Kesehatan jasmani dan rohani juga dapat mendorong pemusatan perhatian dan gairah dalam belajar.

2) Faktor Eksternal

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi belajar adalah kondisi lingkungan belajar. Kondisi lingkungan belajar yang kondusif meliputi lingkungan sosial dan lingkungan non-sosial. Seorang pengajar adalah salah satu faktor yang memiliki peran besar dalam mendorong motivasi peserta didik untuk belajar, diantaranya dengan kualitas dosen, materi perkuliahan, serta metode yang digunakan selama kegiatan pembelajaran.

Menurut Emda, (2018:72) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi belajar sebagai berikut.

- 1) Cita-cita atau aspirasi siswa, adalah suatu target yang ingin dicapai. Cita-cita merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi akan memperkuat motivasi belajar.
- 2) Kemampuan belajar, merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. Dalam belajar dibutuhkan berbagai kemampuan. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri siswa, misalnya penghematan, perhatian, ingatan, daya pikir, fantasi.
- 3) Kondisi siswa, merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. Kondisi ini berkaitan dengan kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Seorang siswa yang kondisi jasmani dan rohani yang terganggu, akan mengganggu perhatian belajar siswa, begitu juga sebaliknya.
- 4) Kondisi lingkungan merupakan, faktor yang mempengaruhi motivasi. Kondisi lingkungan datang dari luar diri siswa. Kondisi lingkungan yang sehat, kerukunan hidup, ketertiban pergaulan perlu dipertinggi

- mutunya dengan lingkungan yang aman, tentram, tertib dan indah, maka semangat dan motivasi belajar mudah diperkuat.
- 5) Unsur-unsur dinamis dalam belajar juga mempengaruhi motivasi, unsur-unsur dinamis dalam belajar adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses belajar mengajar tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah dan bahkan hilang sama sekali. Misalnya keadaan emosi siswa, gairah belajar, situasi dalam keluarga akan mempengaruhi motivasi seseorang.
 - 6) Upaya guru dalam pembelajaran siswa merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi belajar siswa, upaya yang dimaksud disini adalah bagaimana guru mempersiapkan diri dalam membelajarkan siswa mulai dari penguasaan materi, cara menyampaikannya, menarik perhatian siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan lain-lain. Bila upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan berorientasi pada kepentingan siswa, maka diharapkan dapat menimbulkan motivasi belajar siswa.

Berdasarkan beberapa teori tersebut adalah motivasi belajar peserta didik dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti cita-cita, aspirasi, dan kesehatan jasmani serta rohani memiliki peran penting dalam memicu semangat belajar. Sementara itu, faktor eksternal seperti kondisi lingkungan belajar, peran pengajar, dan kondisi fisik serta psikologis siswa juga turut memengaruhi motivasi belajar. Selain itu, kemampuan belajar, kondisi siswa, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam belajar, dan upaya guru dalam pembelajaran juga menjadi faktor-faktor yang signifikan dalam memengaruhi motivasi belajar siswa.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Belajar

Motivasi belajar merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan peserta didik dalam mencapai hasil belajar yang optimal. Motivasi tidak hanya mendorong siswa untuk mulai belajar, tetapi juga menjaga konsistensi dan ketekunan mereka dalam mengikuti proses pembelajaran. Oleh karena itu, motivasi belajar perlu diukur melalui beberapa indikator yang dapat

menggambarkan tingkat dorongan internal maupun eksternal siswa dalam belajar. Indikator-indikator tersebut menjadi acuan untuk memahami sejauh mana siswa memiliki minat, semangat, serta kesungguhan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah.

Septiani & Samputra, (2021:64) indikator motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
- 3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan
- 4) Adanya penghargaan dalam belajar
- 5) Adanya kegiatan menarik dalam belajar
- 6) Adanya lingkungan kondusif, sehingga memungkinkan seseorang siswa dapat belajar dengan baik.

Menurut Sardiman (2018:98) indikator motivasi belajar adalah sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas
- 2) Ulet dalam menghadapi kesulitan (tidak lekas puas)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan, politik, ekonomi dan lain-lain)
- 4) Lebih senang bekerja mandiri
- 5) Cepat bosan pada hal-hal yang rutin (hal-hal yang berulang-ulang begitu saja)
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya.

Selanjutnya Selvia, (2021:45) indikator motivasi belajar adalah:

- 1) Aktivitas belajar yang tinggi
- 2) Tekun dalam mengerjakan tugas
- 3) Ulet dalam menghadapi ujian
- 4) Adanya informasi guru
- 5) Adanya umpan balik
- 6) Adanya penguatan

Dari berbagai pendapat ahli di atas maka indikator dan karakteristik motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kuatnya kemauan untuk berbuat
- 2) Ketekunan dalam mengerjakan tugas
- 3) Jumlah waktu yang disediakan dalam belajar
- 4) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas puas)
- 5) Kerelaan meninggalkan kewajiban atau tugas lain
- 6) Adanya harapan dan cita-cita masa depan
- 7) Lebih senang bekerja sendiri

2.1.5 Hasil Belajar Mahasiswa

2.1.5.1 Pengertian Hasil belajar

Hasil belajar merupakan capaian yang diperoleh peserta didik setelah melalui proses pembelajaran dalam periode tertentu yang mencerminkan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Capaian ini menjadi indikator utama untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai secara efektif. Hasil belajar tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kognitif, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek afektif dan psikomotorik yang berkembang selama proses pembelajaran berlangsung.

Setiap proses pembelajaran tentunya diharapkan peserta didik mendapatkan hasil belajar yang baik. Seperti yang dijelaskan oleh Nurhasanah & Sobandi, (2016:98) bahwa hasil belajar siswa merupakan kemampuan dan kualitas siswa sebagai dampak dari proses pembelajaran yang telah dilaluinya. Sedangkan menurut Sjukur, (2020:119) bahwa hasil belajar merupakan penilaian akhir dari proses dan pengenalan yang telah dilakukan berulang-ulang serta akan tersimpan

dalam jangka waktu lama atau bahkan tidak akan hilang selama-lamanya karena hasil belajar turut serta dalam membentuk pribadi individu. Hasil belajar merupakan kemampuan yang diperoleh individu setelah proses belajar berlangsung, yang dapat memberikan perubahan tingkah laku baik pengetahuan, pemahaman, sikap dan ketrampilan siswa sehingga menjadi lebih *baik* dari sebelumnya. Menurut Ahmad Susanto, (2023:98) “hasil belajar adalah kemampuan yang diperoleh siswa setelah melalui kegiatan belajar”.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat di simpulkan, upaya untuk mencapai hasil belajar yang baik tidak hanya melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, tetapi juga memerlukan peranpenting dari pendidik dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, pemahaman bahwa hasil belajar dapat memiliki dampak jangka panjang pada perkembangan individu menekankan pentingnya merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas.

2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi hasil belajar

Faktor yang mempengaruhi hasil belajar merupakan berbagai kondisi yang dapat menentukan tingkat keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Faktor-faktor tersebut umumnya berasal dari dalam diri siswa, seperti motivasi, minat, kemampuan, serta kondisi fisik dan psikologis, maupun dari luar diri siswa, seperti lingkungan keluarga, kualitas pembelajaran di sekolah, metode pengajaran guru, serta dukungan sarana dan prasarana. Seluruh faktor ini saling berinteraksi dan memberikan pengaruh terhadap proses serta pencapaian hasil belajar siswa.

Menurut Nurhasanah & Sobandi, (2016:77) hasil belajar siswa dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal siswa diantaranya meliputi gangguan kesehatan, cacat tubuh, faktor psikologis (intelegensi, minat belajar, perhatian, bakat, motivasi, kematangan dan kesiapan peserta didik), dan faktor kelelahan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa meliputi faktor keluarga, sekolah dan masyarakat. Sedangkan menurut Ayuning, (2016:109) ada dua faktor yang mempengaruhi belajar, yaitu faktor dari dalam diri (*intern*) dikelompokkan menjadi dua yaitu: faktor fisiologis seperti keadaan kesehatan dan keadaan tubuh; faktor psikologi seperti perhatian, minat, bakat dan kesiapan, sedangkan faktor dari luar (*ekstern*) yaitu faktor sekolah seperti kurikulum, metode mengajar, relasi warga sekolah, disiplin di sekolah, alat pelajaran, keadaan gedung dan perpustakaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil belajar siswa dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal melibatkan kondisi-kondisi dalam diri siswa, seperti gangguan kesehatan, cacat tubuh, faktor psikologis (seperti intelegensi, minat belajar, perhatian, bakat, motivasi, kematangan, dan kesiapan peserta didik), serta faktor kelelahan. Sedangkan faktor eksternal mencakup pengaruh dari lingkungan sekitar siswa, terdiri dari faktor keluarga, sekolah, dan masyarakat.

2.1.5.3 Indikator Hasil Belajar

Hasil belajar merupakan gambaran dari pencapaian yang diperoleh peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu.

Pencapaian ini tidak hanya mencerminkan penguasaan pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan sikap yang terbentuk selama proses belajar berlangsung. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan tersebut, diperlukan indikator hasil belajar yang dapat dijadikan acuan dalam menilai sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai. Indikator-indikator ini membantu guru dalam mengevaluasi kemampuan siswa secara lebih terarah dan objektif, sehingga dapat menjadi dasar dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran selanjutnya.

Menurut Ricardo, & Meilani, (2017:98) indikator hasil belajar ada tiga ranah, yaitu:

- 1) Ranah kognitif, diantaranya pengetahuan, pemahaman, pengaplikasian, pengkajian, pembuatan, serta evaluasi.
- 2) Ranah afektif, meliputi penerimaan, menjawab, dan menentukan nilai.
- 3) Ranah psikomotorik, meliputi *fundamental movement, generic movement, ordinative movement, creative movement*.

Hasil belajar menjadi tanggung jawab individu dalam menentukan perubahan-perubahan pada diri, pada ranah kognitif individu memiliki pengetahuan yang berkenaan dengan mengingat (*remember*), memahami/mengerti (*understand*), menerapkan (*apply*), menganalisis (*analyze*), mengevaluasi (*evaluated*), dan menciptakan (*create*) (Khusniyah & Hakim, 2019). Pada ranah afektif individu memiliki tingkah laku dan etika yang baik. Serta pada ranahpsikomotor individu dapat memperoleh keterampilan (*skill*). Hasil belajar adalah perubahan tingkah laku pada individu, perubahan tersebut dapat berupa sikap atau keterampilan yang didapatkan dari pengalaman-pengalaman yang diterimanya. Hasil belajar tersebut dapat berdasarkan IPK yang diterima mahasiswa di akhir pembelajaran. Semakin tinggi IPK mahasiswa belum tentu

dapat dikatakan bahwa pembelajaran itu berhasil karena tingginya IPK belum tentu dibarengi dengan peningkatan kognitif mahasiswa terhadap materi kuliah yang disampaikan.

Menurut Ayadat dkk, (2020:87) Indikator hasil belajar di bagi menjadi enam yaitu:

- 1) Kompetensi komunikasi, yaitu kemampuan berkomunikasi secara efektif dalam bahasa Inggris dan Arab dalam situasi profesional dan sosial.
- 2) Kompetensi teknologi, yaitu kemampuan menggunakan teknologi modern untuk memperoleh informasi, berkomunikasi, memecahkan masalah, dan menghasilkan hasil yang diinginkan.
- 3) Berpikir kritis dan pemecahan masalah: kemampuan bernalar secara logis dan kreatif untuk membuat keputusan yang tepat dan bertanggung jawab serta mencapai tujuan yang diinginkan.
- 4) Kompetensi profesional, kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab profesional secara efektif baik dalam konteks lokal maupun internasional
- 5) Kerja tim, kemampuan bekerja secara efektif dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.
- 6) Kepemimpinan, kemampuan untuk menjadi pemimpin yang berpengetahuan, efektif dan bertanggung jawab dalam keluarga, dan masyarakat.

Tinggi rendahnya suatu hasil belajar dapat menjadi tolak ukur didalam suatu pengetahuan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sedikit atau banyaknya pengetahuan yang dimiliki oleh peserta didik dalam suatu bidang studi tertentu. Pengukuran hasil belajar dapat dilakukan dengan cara menguji setiap indikator. Terdapat beberapa indikator mengenai hasil belajar, menurut Slameto, (2015:127), yaitu:

- 1) Keterampilan Motoris (*motor skill*). Merupakan koordinasi dari berbagai gerakan badan misalnya melempar bola, main tenis, mengemudi mobil, mengetik huruf R.M, dan sebagainya.
- 2) Informasi Verbal. Orang dapat menjelaskan sesuatu dengan berbicara, menulis, menggambar, dalam hal ini dapat dimengerti bahwa untuk mengatakan sesuatu ini perlu inteligensi.

- 3) Kemampuan intelektual Merupakan interaksi dengan dunia luar dengan menggunakan simbol simbol. Kemampuan belajar cara inilah yang disebut “kemampuan intelektual”, misalnya membedakan huruf m dan n, menyebut tanaman yang sejenis.
- 4) Strategi kognitif Merupakan organisasi keterampilan yang internal (*internal organized skill*) yang perlu untuk belajar mengingat dan berpikir. Kemampuan ini berbeda dengan kemampuan intelektual, karena ditunjukan ke dunia luar, dan tidak dapat dipelajari hanya dengan berbuat satu kali serta memerlukan perbaikan-perbaikan secara terus-menerus.
- 5) Kemampuan sikap Kemampuan ini tak dapat dipelajari dengan ulangan-ulangan, tidak tergantung atau dipengaruhi oleh hubungan verbal seperti halnya domain yang lain. Sikap ini penting dalam proses belajar; tanpa kemampuan ini belajar tak akan berhasil dengan baik.

Kesimpulannya, pemahaman dan penilaian hasil belajar siswa tidak hanya terfokus pada pengetahuan kognitif, tetapi juga mencakup aspek afektif dan psikomotorik. Indikator hasil belajar yang dikeluarkan oleh beberapa ahli tersebut memberikan tambahan pandangan dengan menekankan pada kompetensi-kompetensi khusus seperti komunikasi, teknologi, berpikir kritis, profesionalisme, kerja tim, dan kepemimpinan. Dengan memperhatikan berbagai ranah dan kompetensi ini, pendekatan pembelajaran dapat dirancang untuk lebih holistik dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan mahasiswa.

2.1.6 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Implikasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Malikha Nurcholifah, 2025.	Pengaruh Penggunaan <i>Smart Class</i> room terhadap Kualitas Pembelajaran dan Literasi Digital Mahasiswa dengan Mediasi Motivasi Belajar.	Implementasi <i>Smart Class</i> room di perguruan tinggi dapat menjadi pendekatan yang ampuh untuk meningkatkan mutu pendidikan di zaman digital	institusi pendidikan perlu memastikan kesiapan infrastruktur, peningkatan kompetensi dosen dalam mengelola kelas berbasis teknologi, serta pengembangan strategi pembelajaran yang mampu memaksimalkan daya tarik <i>Smart Class</i> room agar manfaatnya terhadap motivasi dan capaian belajar dapat optimal.
2	Reni Jauhariningsih (2023)	Pengaruh model pembelajaran <i>flipped classroom</i> dengan <i>google classroom</i> terhadap motivasi dan hasil belajar siswa SMA Negeri 5 Makassar	Model pembelajaran <i>flipped classroom</i> berbantuan <i>google classroom</i> berpengaruh terhadap motivasi dan hasil belajar peserta didik	Pentingnya sekolah dan guru untuk terus mengoptimalkan penggunaan platform digital serta merancang aktivitas pembelajaran yang menumbuhkan kemandirian, kolaborasi, dan keaktifan siswa agar efek positif dari <i>flipped classroom</i> dapat tercapai secara berkelanjutan.
3	Nirfayanti. 2019	Pengaruh Media Pembelajaran Google Classroom Dalam Pembelajaran	Terdapat pengaruh signifikan motivasi belajar mahasiswa setelah diterapkan pembelajaran <i>google classroom</i>	Google Classroom berperan sebagai fasilitator penting dalam meningkatkan kemandirian,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Analisis Real Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika		kedisiplinan, serta keaktifan mahasiswa melalui penyediaan materi, tugas, dan umpan balik yang dapat diakses kapan saja.
4	Nirfayanti Nirfayanti (2019)	Efektivitas Model Pembelajaran <i>Blended Learning</i> Terhadap Minat Dan Hasil Belajar Mahasiswa Prodi PTI	Terdapat pengaruh efektivitas model pembelajaran <i>blended learning</i> terhadap Minat Dan Hasil Belajar Mahasiswa Prodi PTI	Perlunya dosen dan program studi untuk terus mengembangkan desain pembelajaran yang mengintegrasikan teknologi secara strategis, menyediakan materi digital yang menarik, serta memastikan interaksi pembelajaran tetap bermakna agar manfaat <i>blended learning</i> dapat dioptimalkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
5	Hotma Rotua Nopita Sinaga (2020).	Pengaruh E-Learning dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa.	E-Learning dan Belajar secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Belajar	Pentingnya institusi dan dosen dalam merancang e-learning yang interaktif, memberikan umpan balik tepat waktu, serta menciptakan lingkungan belajar yang mampu menumbuhkan motivasi, agar pengaruh positifnya terhadap prestasi belajar dapat tercapai secara optimal.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Mulyatini, Nurdiana (2019)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada PT Teekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar)	Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar	Perusahaan perlu lebih memperhatikan lagi proses penilaian prestasi kerja berdasarkan motivasi kerja pegawai.
7	Apri Budianto (2025)	Kompetensi dan motivasi kerja sebagai prediktor kinerja pegawai lembaga kursus dan pelatihan Kabupaten Ciamis.	Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Pentingnya mempertahankan dan meningkatkan kompetensi serta motivasi untuk mengoptimalkan kontribusi LKP di Kabupaten Ciamis
8	Willard Van De Bogart (2016)	<i>Students' Perceived Effectiveness of Educational Technologies and Motivation in Smart Class room</i>	<i>Research findings show that the students' perceived effectiveness of educational technologies was at a high level while their learning motivation was at a moderate level.</i>	<i>It can be concluded that learning in a technology-supported environment like the Smart Class room can foster a more inquisitive approach.</i>
9	Seuk Yen Phoong (2019)	<i>Effect of Smart Class room on Student Achievement at Higher Education</i>	<i>Smart Class room is a technology-based learning that is proposed as a solution to increase the capabilities of students. This mode of teaching and learning make the education system more attractive and interactive, in addition to help educators to develop an engaging session. The objective of this study is to determine the effect of Smart Class rooms among Mathematics undergraduates. The study involved 72 students, and the data were analyzed using t test.</i>	<i>The results show a significant difference among the students' academic performance in the conventional and Smart Class room. In addition, the use of Smart Class room has greatly improved students' performance</i>
10	Qiang Jian	<i>Effects of digital</i>	<i>The research results show</i>	<i>First, on the basis of</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(2019)	<i>flipped classroom teaching method integrated cooperative learning model on learning motivation and outcome</i>	<i>significant effects of flipped classroom teaching method on learning motivation, flipped classroom teaching method on learning outcome, cooperative learning on learning motivation, cooperative learning on learning outcome, flipped classroom teaching method integrated cooperative learning on the promotion of learning motivation and flipped classroom teaching method integrated cooperative learning on the promotion of learning outcome</i>	<i>consulting the links of many teaching strategies and summarizing the experience of flipped classroom practice in famous universities, a series of teaching strategies is put forward.</i>

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu landasan konseptual yang menjelaskan alur logis hubungan antarvariabel dalam suatu penelitian, mulai dari dasar teori yang digunakan, temuan penelitian terdahulu, hingga arah hubungan yang diasumsikan terjadi dalam penelitian.

Sugiyono (2017: 60–61) menjelaskan bahwa :

Kerangka pemikiran disusun melalui proses penalaran logis dari teori ke arah variabel penelitian, sehingga peneliti dapat menunjukkan mengapa suatu variabel diduga memengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran berfungsi sebagai pijakan teoritis yang menjelaskan alur hubungan sebab-akibat (kausal) atau hubungan asosiatif yang akan diuji secara empiris, sekaligus menjadi dasar utama dalam merumuskan hipotesis penelitian.

Kerangka pemikiran berfungsi sebagai peta intelektual yang menggambarkan bagaimana peneliti memahami fenomena yang diteliti berdasarkan teori yang relevan, kemudian menjelaskan alasan teoritis mengapa

variabel independen diperkirakan berpengaruh terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel mediator atau moderator. Dengan demikian kerangka pemikiran dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Pengaruh implementasi *Smart Class* terhadap motivasi belajar

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran di kelas. Transformasi ini menuntut adanya inovasi pembelajaran yang tidak hanya berorientasi pada penyampaian materi, tetapi juga pada peningkatan kualitas pengalaman belajar peserta didik. Salah satu bentuk inovasi tersebut adalah implementasi *Smart Class* , yaitu ruang pembelajaran yang dilengkapi dengan perangkat digital interaktif seperti papan tulis pintar, proyektor, jaringan internet, perangkat lunak pembelajaran, serta sistem manajemen pembelajaran yang terintegrasi. Kehadiran *Smart Class* memungkinkan proses pembelajaran berlangsung secara lebih interaktif, kolaboratif, dan menarik. Dalam konteks ini, motivasi belajar menjadi faktor penting yang dipengaruhi oleh lingkungan belajar. Motivasi belajar merupakan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat, arah, serta ketekunan siswa dalam melakukan aktivitas belajar. Implementasi *Smart Class* diyakini dapat menciptakan suasana belajar yang lebih kondusif dan menyenangkan sehingga berpotensi meningkatkan motivasi belajar siswa, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Menurut Uno (2021: 23), motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada diri siswa yang menimbulkan semangat belajar, memberikan arah pada kegiatan belajar, serta menjamin keberlangsungan kegiatan belajar tersebut

hingga tujuan tercapai. Uno menegaskan bahwa faktor lingkungan belajar yang menarik dan inovatif memiliki kontribusi besar dalam membangkitkan motivasi intrinsik peserta didik. Dengan demikian, ketika pembelajaran didukung oleh teknologi seperti dalam implementasi *Smart Class*, maka rangsangan visual, audio, dan interaktif yang dihadirkan dapat memperkuat dorongan belajar siswa secara berkelanjutan. Sementara itu, Sanjaya (2022: 118) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan keterlibatan aktif siswa, karena teknologi memungkinkan penyajian materi yang lebih variatif, kontekstual, dan responsif terhadap kebutuhan belajar individu. Ia menegaskan bahwa pembelajaran berbasis teknologi yang dirancang secara pedagogis mampu meningkatkan perhatian, minat, serta partisipasi siswa dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi belajar.

Pendapat para ahli tersebut diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa implementasi *Smart Class* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi belajar siswa sekolah menengah, ditandai dengan meningkatnya keaktifan bertanya, partisipasi diskusi, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa penggunaan media interaktif dan sistem pembelajaran digital mampu menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dibandingkan metode konvensional. Selain itu, penelitian oleh Prasetyo dan Lestari (2024) menemukan bahwa penerapan *Smart Class* tidak hanya meningkatkan hasil belajar, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik siswa

karena mereka merasa lebih tertantang, terlibat, dan memiliki kontrol terhadap proses belajar mereka. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pemanfaatan teknologi pembelajaran dengan peningkatan semangat dan antusiasme siswa dalam mengikuti kegiatan belajar.

Berdasarkan uraian teoretis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi *Smart Class* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi belajar siswa. Lingkungan belajar yang didukung oleh teknologi interaktif mampu menciptakan suasana pembelajaran yang lebih menarik, partisipatif, dan relevan dengan karakteristik generasi digital. Dengan meningkatnya keterlibatan, perhatian, serta minat siswa dalam proses pembelajaran, maka motivasi belajar pun akan tumbuh secara optimal. Oleh karena itu, *Smart Class* dapat dipandang sebagai salah satu strategi inovatif dalam meningkatkan motivasi belajar sekaligus kualitas pembelajaran di era digital.

2. Pengaruh motivasi belajar terhadap hasil belajar

Proses pendidikan pada hakikatnya tidak hanya berbicara mengenai penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga menyangkut bagaimana peserta didik mampu menginternalisasi, memahami, dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam kehidupan nyata. Dalam konteks tersebut, hasil belajar menjadi indikator utama keberhasilan proses pembelajaran. Hasil belajar mencerminkan perubahan perilaku, peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperoleh siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran dalam jangka waktu tertentu. Namun demikian, pencapaian hasil belajar tidak berdiri sendiri; terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya, baik faktor internal maupun

eksternal. Salah satu faktor internal yang sangat menentukan adalah motivasi belajar. Motivasi belajar berperan sebagai daya penggerak yang mendorong siswa untuk aktif, tekun, dan konsisten dalam mengikuti proses pembelajaran. Tanpa adanya motivasi yang kuat, siswa cenderung kurang bersemangat, tidak fokus, dan mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan belajar. Sebaliknya, ketika siswa memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan menunjukkan sikap antusias, disiplin, serta berupaya mencapai prestasi yang optimal. Oleh karena itu, secara konseptual dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi belajar siswa, maka semakin baik pula hasil belajar yang akan dicapai.

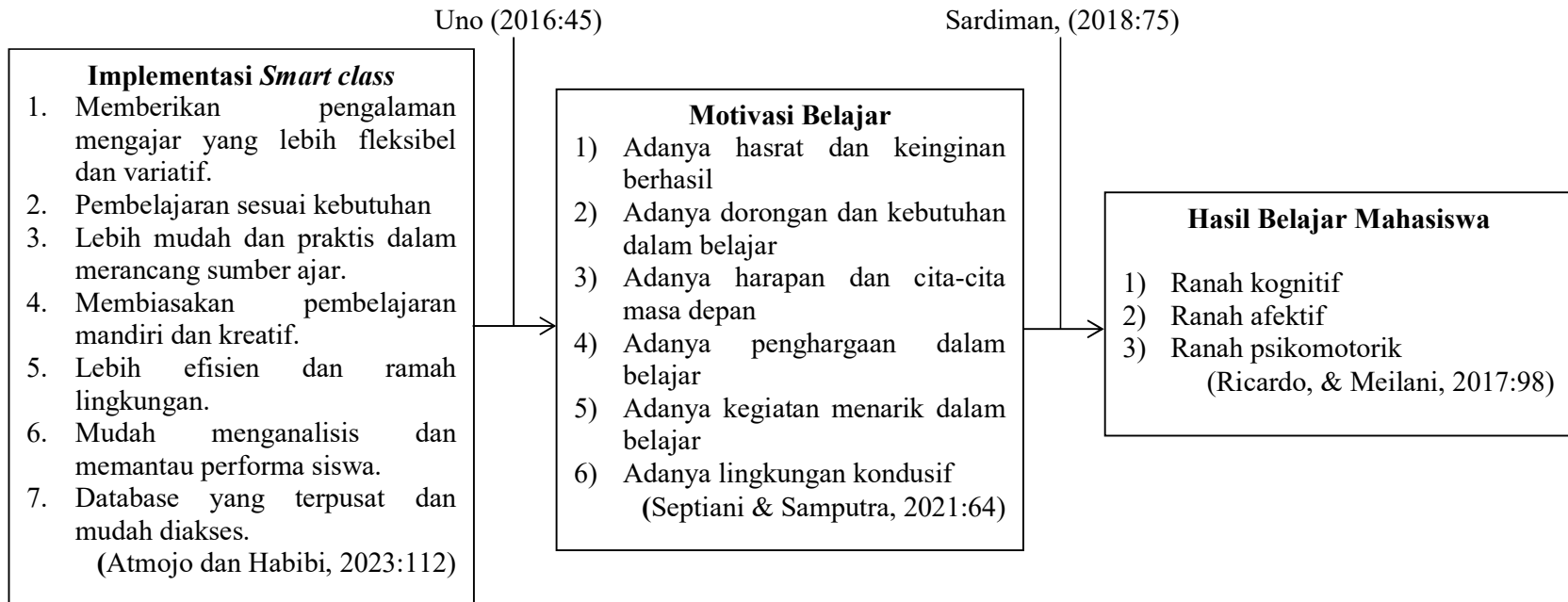
Menurut Uno (2021: 23), motivasi belajar merupakan dorongan internal dan eksternal pada diri siswa yang menimbulkan semangat dalam belajar, memberikan arah kegiatan belajar, serta menjaga konsistensi perilaku belajar hingga tujuan tercapai. Uno menegaskan bahwa motivasi memiliki peran strategis dalam menentukan intensitas usaha belajar siswa, sehingga tingkat keberhasilan akademik sangat dipengaruhi oleh kuat atau lemahnya motivasi tersebut. Artinya, siswa yang memiliki dorongan belajar tinggi cenderung lebih gigih dalam memahami materi, menyelesaikan tugas, dan menghadapi tantangan akademik. Sejalan dengan itu, Slameto (2022: 54) menyatakan bahwa hasil belajar dipengaruhi oleh faktor psikologis, salah satunya motivasi, karena motivasi menentukan tingkat perhatian, konsentrasi, dan ketekunan siswa dalam proses pembelajaran. Slameto menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kualitas interaksi siswa dengan materi pembelajaran, sehingga

proses pemahaman menjadi lebih mendalam dan berdampak positif terhadap hasil evaluasi belajar.

Pendapat para ahli tersebut diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Rasto (2021) menunjukkan bahwa motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa sekolah menengah, dimana siswa dengan tingkat motivasi tinggi memperoleh nilai akademik yang lebih baik dibandingkan siswa dengan motivasi rendah. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi menjadi prediktor penting dalam pencapaian prestasi belajar. Selain itu, penelitian oleh Pratama dan Setyowati (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dengan peningkatan hasil belajar, terutama dalam mata pelajaran yang menuntut pemahaman konseptual dan pemecahan masalah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa siswa yang memiliki tujuan belajar yang jelas dan dorongan internal yang kuat cenderung menunjukkan performa akademik yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian teoretis dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil belajar siswa. Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang menentukan intensitas usaha, ketekunan, dan kualitas keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Semakin tinggi motivasi belajar yang dimiliki siswa, maka semakin besar peluang mereka untuk mencapai hasil belajar yang maksimal. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan hasil belajar, pendidik perlu merancang strategi pembelajaran yang mampu menumbuhkan dan memelihara motivasi belajar siswa secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk lebih memperjelas mengenai pengaruh implementasi *Smart Class* terhadap motivasi belajar dan dampaknya terhadap hasil belajar mahasiswa dapat digambarkan dalam paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Dalam suatu penelitian, hipotesis memiliki peranan yang sangat penting karena menjadi dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya melalui proses pengumpulan dan analisis data. Hipotesis disusun berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran yang telah dibangun oleh peneliti. Dengan adanya hipotesis, penelitian menjadi lebih terarah karena peneliti memiliki pedoman mengenai hubungan antarvariabel yang akan dibuktikan secara empiris. Oleh karena itu, hipotesis sering digunakan sebagai dasar untuk menentukan metode analisis yang tepat dalam menjawab permasalahan penelitian.

Menurut Sugiyono (2022:99), menyatakan bahwa :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji melalui pengumpulan data di lapangan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh dari objek penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh implementasi *Smart Class* terhadap motivasi belajar mahasiswa di Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
2. Terdapat pengaruh motivasi belajar terhadap hasil belajar mahasiswa di Universitas Perjuangan Tasikmalaya.