

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN SULTAN AGUNG BATAM

Edi Yusman, Edison Ginting

Institut Agama Islam Abdullah Said, Jl. Brigjen Katamso, Tj. Uncang, Kec. Batu Aji, Kepulauan Riau
29425

ediyusman08@gmail.com, edisinisuka@gmail.com

Informasi Artikel

15-03-2022

21-03-2022

30-03-2022

Keywords:

Motivation

Teacher

Performance

Abstract

Motivation means motion or the urge to move. The motivation of teachers within the Sultan Agung Batam Foundation is to compete in educating students and wanting to make humans useful for others. However, to become a teacher, motivation sometimes feels slack because there is pressure from school management so that they feel uncomfortable doing the work given by the school. To deal with the problem of motivation in schools, it must be taken as a serious concern in school management. The purpose of the study was to determine the motivation at the Sultan Agung Batam Foundation and to determine the performance of teachers at the Sultan Agung Batam Foundation. The method used is this research method using descriptive and verification methods. Due to the number of teachers 52 people. So this research is a population study. The results of this study are hypotheses 1 and 2 are accepted, with the conclusion that the motivation in the teacher performance process is good in the Sultan Agung Batam Foundation environment.

Kata kunci:

Guru

Kinerja

Motivasi

Abstrak

Motivasi artinya gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi guru dilingkungan Yayasan Sultan Agung Batam beradu dalam mencerdaskan anak didik dan berkeinginan menjadikan manusia bermanfaat bagi orang lain. Namun untuk menjadi seorang guru, motivasi terkadang pernah merasa kendur dikarenakan ada tekanan dari manajemen sekolah sehingga merasa tidak nyaman untuk melakukan pekerjaan yang diberikan pihak sekolah. Untuk menangani masalah motivasi pada sekolah haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sekolahnya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui motivasi di Yayasan Sultan Agung Batam dan untuk mengetahui kinerja guru di Yayasan Sultan Agung Batam. Metode yang digunakan adalah metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Dikarenakan jumlah guru 52 orang. Maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Hasil dari penelitian ini adalah hipotesis 1 dan 2 diterima, dengan kesimpulan bahwa motivasi pada proses kinerja guru baik di lingkungan Yayasan Sultan Agung Batam.

1. Pendahuluan

Untuk menentukan keberhasilan guru sekolah dalam mencapai tujuannya, Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sendiri atau juga dari orang lain supaya selalu semangat bekerja dan dapat yang ingin dicapai tujuan tertentu. Motivasi guru Sekolah Sultan Agung Batam berpacu untuk mencerdaskan anak didik dan ingin menjadikan manusia yang lebih bermanfaat bagi orang lain. Namun untuk menjadi seorang guru, motivasi terkadang pernah merasa kendur dikarenakan ada tekanan dari manajemen sekolah sehingga merasa tidak nyaman untuk melakukan pekerjaan yang diberikan pihak sekolah. Untuk menangani masalah motivasi pada sekolah haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sekolahnya. Sekolah-sekolah swasta nasional plus dewasa ini haruslah menjadikan guru pendidik sebagai asset, bukan lagi sebagai alat pengajar semata. Untuk itu sekolah perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif, agar dapat membuat guru sebagai pendidik merasa nyaman dilingkungan sekolah, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi sebagai guru akan tetap terjaga sesuai yang telah direncanakan demi mencapai visi dan misi sekolah. Jika dilihat dari kondisi-kondisi setiap sekolah situasi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada tingkat karakteristik manajemen sekolahnya. Pada umumnya yang diharapkan adalah jaminan hari tua, jejang karir, kenyamanan dilingkungan kerja, dihargai dan dihormati keberadaannya sesuai dengan posisi dan perannya sebagai guru dan tingkat kesejahteraan yang memadai.

Menurut (Bunyamin, H.S; Faujiah, 2014) Motivasi guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi siswa dalam belajar di sekolah. Hal ini merupakan salah satu ciri bahwa proses pendidikan dikatakan tercapai apabila siswa mampu membuktikannya dengan sebuah prestasi yang cukup baik. Tinggi rendahnya prestasi belajar siswa salah satunya dipengaruhi oleh motivasi guru dalam belajar baik disekolah maupun dirumah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik penggunaan motivasi guru pada pembelajaran IPS, untuk mengetahui seberapa besar prestasi belajar siswa pada pelajaran IPS, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi guru terhadap prestasi belajar IPS. Penelitian ini dilakukan di SDN Rajagaluh Kidul II, Jalan Cakra Ningsrat Desa Rajagaluh Kidul, Kecamatan Rajagaluh Kabupaten Majalengka. Motivasi guru merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi belajar siswa. Karena dengan adanya motivasi dari guru maka tumbuhlah minat seorang siswa untuk terus belajar demi tercapainya cita-cita sesuai dengan apa yang diinginkannya. Motivasi jika dikombinasikan dengan proses belajar serta ditunjang oleh gaya belajar, metode, media maupun sarana dan prasarana yang lainnya yang cukup memadai tentu akan menghasilkan output yang berkualitas. Profesionalisme guru dalam mengajar dan mendidik juga menjadi faktor pendukung keberhasilan siswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena hasil dari penelitian yang telah dilakukan berupa angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik serta prosesnya diteliti secara detail. Sumber penelitiannya yaitu siswa kelas V SDN Rajagaluh Kidul II yang berjumlah 31 siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh terhadap prestasi belajar IPS siswa, hal ini dibuktikan dari perhitungan uji korelasi 0,679 yang artinya terdapat hubungan antara motivasi guru terhadap prestasi belajar. Dapat disimpulkan bahwa motivasi guru mempengaruhi prestasi belajar siswa sebesar 44,1% sementara sisanya 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan Kinerja guru Sekolah Sultan Agung Batam memiliki penilaian tersendiri sehingga guru-guru berprestasi pernah mendapatkan penghargaan dari kinerja guru yang telah dilakukan untuk mendidik siswa dan siswi. Serta kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik bisa menunjukkan dengan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh manajemen sekolah sangat diperlukan sebagai alat untuk melihat guru dalam bekerja sebagai pendidik. Manajemen sekolah melakukan penilaian, maka dapat dilihat dan untuk dijadikan bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru. Seorang guru yang

mempunyai latar belakang pendidikan yang baik maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas pembelajaran yang sudah ditentukan dan sesuai dengan tuntutan sekolah, melakukan pembelajaran baik didalam kelas maupun dilingkungan luar kelas yang efektif, memberikan penilaian terhadap peserta didik yang telah diukur kemampuan belajarnya.

Menurut (Ratnasari, Ratnasari; Qomariah, Muslih; Marlina, 2021) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui a). Bagaimana kinerja guru madrasah, b). Mengetahui kinerja guru dalam proses pembelajaran daring di masa pandemi di MTs Roudhotu Tolibin Pisang Indah Bumi Agung Kabupaten Way Kanan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa a. Kinerja guru dalam proses pembelajaran daring dimasa pandemi dalam kategori sedang hal ini berdasar data kualifikasi pendidikan guru atau ijazah yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dari 13 guru terdapat 62% guru mengajar sesuai dengan ijazah/kualifikasi pendidikan dan 38% guru tidak sesuai mengajar dengan ijazah.

Perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: 1) Bagaimanakah tingkat motivasi di Yayasan Sultan Agung Batam?; dan 2) Bagaimanakah tingkat kinerja guru yang ada di Yayasan Sultan Agung Batam?. **Tujuan** penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui motivasi di Yayasan Sultan Agung Batam; dan 2) Untuk mengetahui kinerja guru di Yayasan Sultan Agung Batam.

2. Metode dan Kajian Pustaka

2.1. Metode

Metode penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan, tujuan dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) objek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*). Selanjutnya berdasarkan tingkat kealamiahannya, metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian *eksperimen*, *survey*, dan *naturalistik*. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Dikarenakan jumlah guru 52 orang. Maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 52 orang guru di Yayasan Sultan Agung Batam. (Sugiyono, 2015) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas penumpukan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Adapun teknik pengumpulan data tersebut, diantaranya: (1) Wawancara terstruktur; Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan potensi yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui pendapat, keinginan dan hal-hal lain dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (2) Observasi/pengamatan terstruktur; Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara, dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. (3) Teknik pengumpulan data dengan kuesioner; Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden atau dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert dalam bentuk pilihan ganda. Skala likert terdiri dari 5 pilihan yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S) dan sangat setuju (SS) yang menyatakan persetujuan terhadap pertanyaan yang dikemukakan. Dalam penelitian ini, untuk

memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut: Skala 1: Sangat tidak setuju, Skala 2: Tidak Setuju, Skala 3: Ragu-ragu, Skala 4: Setuju, Skala 5: Sangat Setuju. Jenis data yang berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh daftar penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi jenis antara lain data subjek, data fisik dan data dokumentasi.

Analisis statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan informasi seperti rata-rata, minimum, maksimum dan lainnya. Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel (Umar, 2014). Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RK = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif item

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RK = \frac{52(5 - 1)}{5}$$

$$RK = \frac{52(4)}{5}$$

$$RK = 41.6$$

Jadi kelas rentang skala pada penelitian ini adalah:

Tabel 1 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1.	52 – 93.5	Sangat Tidak Setuju
2.	93.6 – 135.1	Tidak Setuju
3.	135.2 – 176.7	Ragu-ragu
4.	176.8 – 218.3	Setuju
5.	218.4 - 260	Sangat Setuju

2.2. Kajian Pustaka

Menurut (Priansa, 2016) Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “movere” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Sedangkan menurut (Hamali, 2016) Menyatakan Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu ‘movere’ yang artinya “menggerakkan” (*to movere*). Mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan berlangsung dalam bidang riset motivasional, tentang mengapa seseorang dapat bersifat antusias dan persistence dalam hal melaksanakan tugas. Salah

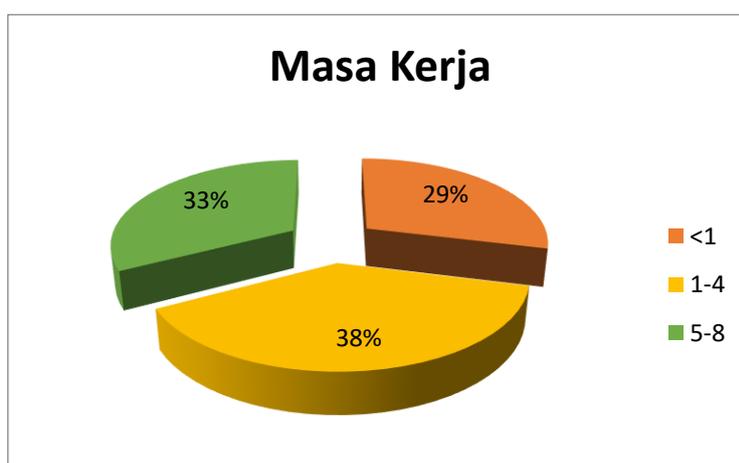
satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku. **Indikator** dari motivasi (Priansa, 2016) : usaha, ketekunan dan arah.

Menurut (Arikunto; Suhardjono, 2013) Kinerja Guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kata “*performance*” memberikan tiga arti adalah: (a) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”; (b) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat”; (c) “pelaksana tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in perfuming his/her duties*”. Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa’ (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Arti penting kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen manapun. Indikator dari kinerja guru (Arikunto; Suhardjono, 2013) : pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan serta pengembangan.

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: 1) Motivasi disetujui bagi guru di Yayasan Sultan Agung Batam; dan 2) Kinerja guru baik di Yayasan Sultan Agung Batam.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan Pembahasan penelitian ini dapat dilihat dari rekapitulasi dari pembahasan yang disajikan seperti pada tabel 2 dan tabel 3. Profil responden berdasarkan usia seperti gambar 1. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar guru memiliki masa kerja, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki masa kerja rata-rata selama 1-4 tahun. Berikut Grafik Bar mengenai masa kerja:

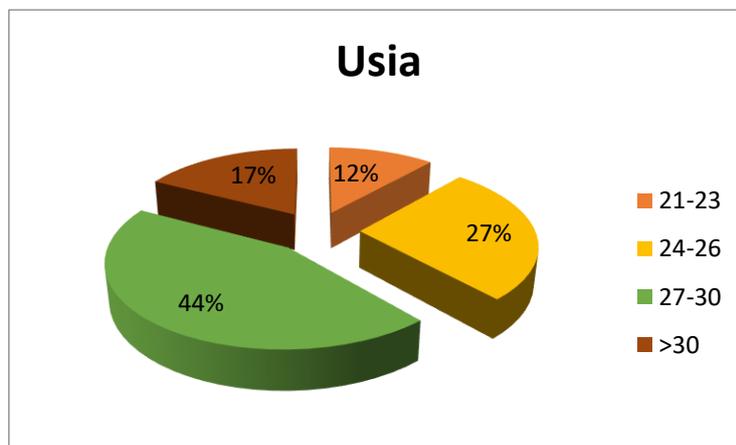


Gambar 1 Diagram Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 52 responden, jumlah responden masa kerja <1 tahun sebanyak 28,8%, jumlah responden masa kerja 1-4 tahun sebanyak 38,5% dan jumlah

responden masa kerja 5-8 tahun sebanyak 32,7%. Dengan demikian, mayoritas masa kerja responden dalam penelitian ini berjumlah 38,5% yaitu sebanyak 20 responden.

Sedangkan jumlah usia responden yang berusia antara 21-23 tahun sebanyak 12%, responden yang berusia 24-26 tahun sebanyak 27%, responden yang berusia 27-30 tahun sebanyak 44%, dan responden yang berusia >30 tahun sebanyak 17%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berjumlah 44% yaitu sebanyak 23 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang berprofesi sebagai pengajar di sekolah Yayasan Sultan Agung Batam, berkisaran usia antara 27-30 tahun. Berikut Grafik Bar mengenai usia:



Gambar 2 Diagram Profil Responden Berdasarkan Usia

3.1 Deskriptif Variabel Motivasi

Pada variabel X (Motivasi) terdapat 3 indikator dengan beberapa pernyataan antara lain, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 2 Deskriptif Variabel Motivasi

Indikator Motivasi	Total Skor	Kontribusi
Yayasan memberikan kesempatan bagi guru untuk usaha mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	222	11.43%
Sistem <i>reward</i> yang diberikan yayasan usaha meningkatkan motivasi guru mengajar.	217	11.17%
Ketekunan Guru mengajar memberikan motivasi terhadap siswa dan siswi yang berada dilingkungan sekolah	210	10.80%
Sistem <i>punishment</i> (hukuman) yang diberikan yayasan meningkatkan motivasi ketekunan guru mengajar	215	11.07%
Pimpinan mau memberikan arahan nasehat atas persoalan yang dihadapi guru	217	11.17%
Pimpinan memberikan penghargaan, serta arahan atas prestasi guru mengajar	216	11.12%
Selalu memberikan motivasi belajar terhadap siswa dan siswi	224	11.53%
Menilai dan memberikan dukungan terhadap siswa dan siswi untuk mendapatkan nilai individu tersendiri	222	11.43%

Pimpinan memberikan motivasi mengajar terhadap guru agar mendapat nilai individu tersendiri	200	10.29%
Total Skor Aktual	1943	83.03%
Total Skor Ideal	2340	
Rata-rata Skor	215.89	

Berdasarkan tabel 2, ternyata skor yang paling tinggi adalah selalu memberikan motivasi belajar terhadap siswa dan siswi dengan kontribusi 11.53%, sedangkan skor terendah adalah pimpinan memberikan motivasi mengajar terhadap guru agar mendapatkan nilai individu tersendiri dengan kontribusi 10.29%. Pada tabel 1 diatas, terlihat bahwa motivasi disetujui bagi guru dengan kontribusi sebesar 11.53% (jumlah skor maksimum = 260.0). Apabila melihat tabel 2, ternyata selalu memberikan motivasi belajar terhadap siswa dan siswi ini termasuk pada range 218.4 – 260 (tabel 1), sehingga selalu memberikan motivasi belajar terhadap siswa dan siswi sangat setuju untuk Yayasan Sultan Agung Batam. Berdasarkan kriteria diatas maka **hipotesis 1 diterima**, artinya selalu memberikan motivasi belajar terhadap siswa dan siswi disetujui Yayasan Sultan Agung Batam.

3.2 Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Pada variabel Y (Kinerja guru) terdapat 7 indikator dengan beberapa pernyataan antara lain, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 3 Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Indikator Kinerja Guru	Total Skor	Kontribusi
Pengetahuan guru mampu bekerja sama dalam membuat keputusan	213	10.17%
Pengetahuan yang dimiliki guru mempercepat waktu penyelesaian tugas.	206	9.84%
Selalu mempunyai keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan dengan teliti	213	10.17%
Keterampilan kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan belajar mengajar sekolah	218	10.41%
Peningkatan sistem penempatan dan unit variasi pengalaman kemampuan guru dalam membuat rencana mengajar sehingga tercapai efektivitas dan efisien.	195	9.31%
Tingkat kehadiran guru sudah lebih baik, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman	195	9.31%
Kemampuan praktis, ketepatan mengajar menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan yayasan.	215	10.27%
Sangat disiplin dan mempunyai kemampuan praktis dalam mengajar Mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas mengajar	213	10.17%
Kualifikasi pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas mengajar	216	10.32%
Mampu mengkualifikasi situasi darurat dalam melaksanakan tugas	210	10.03%
Total Skor Aktual	2094	80.54%
Total Skor Ideal	2600	
Rata-rata Skor	209.4	

Berdasarkan tabel 3, ternyata skor yang paling tinggi adalah kualifikasi pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas mengajar dengan kontribusi 10.32%, sedangkan skor terendah adalah peningkatan sistem penempatan dan unit variasi pengalaman kemampuan guru dalam membuat rencana mengajar sehingga tercapai efektivitas dan efisien serta tingkat kehadiran guru sudah lebih baik, sistem penempatan dan univariasi pengalaman dengan kontribusi 9.31%. Pada tabel 1 diatas, terlihat bahwa Apabila melihat tabel 3, ternyata kinerja guru baik dengan kontribusi sebesar 10.32% (jumlah skor maksimum = 260.0). Apabila melihat tabel 3, ternyata kualifikasi pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas mengajar ini termasuk pada range 176.8 – 218.3 (tabel 1), sehingga kualifikasi pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas mengajar setuju untuk Kinerja guru di Yayasan Sultan Agung Batam. Berdasarkan kriteria diatas maka **hipotesis 2 diterima**, artinya kualifikasi pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas mengajar baik untuk Kinerja guru di Yayasan Sultan Agung Batam.

4. Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini: 1) Motivasi disetujui bagi guru di Yayasan Sultan Agung Batam, Pada pelaksanaannya motivasi untuk guru di Yayasan Sultan Agung Batam masih perlu ditingkatkan dari reward yang diberikan oleh pihak Yayasan, supaya motivasi guru tetap terjaga lebih semangat dalam menjalankan tugas. 2) Kinerja guru baik di Yayasan Sultan Agung Batam. Pada pelaksanaannya kinerja guru di Yayasan Sultan Agung Batam sudah baik, dilihat dari hasil prestasi yang dimiliki oleh Sekolah Sultan Agung Batam.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Sultan Agung Batam yang telah memberikan izin pada penelitian ini, sehingga penelitian yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi

- Arikunto; Suhardjono, S. S. (2013). *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Aksara.
- Bunyamin, H.S; Faujiah, D. (2014). Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Ips Di Sdn Rajagaluh Kidul Kec. Rajagaluh Kab. Majalengka. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 1(2). <https://www.syekhnrjati.ac.id/jurnal/index.php/ibtida/article/view/349>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh*. Refika Aditama.
- Priansa, D. . (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Ratnasari, Ratnasari; Qomariah, Muslih; Marlina, M. (2021). Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran di Masa Pandemi. *Al I'tibar Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2). <https://journal.unha.ac.id/index.php/JPIA/article/view/1100>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Pt. Raja Grafindo Persada.