



Pembelajaran Seluler dan Efek Motivasi dalam Hal Kinerja Guru

^{1,*}Raudhatul Husna, ²Satrina Husna

^{1,2}SMK N 3 Batam

Corresponding author e-mail: husnaers@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah dan bagaimana pembelajaran Mobile dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 3 Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Seluruh guru PNS di SMKN 3 Batam yang berjumlah 50 guru pada tahun ajaran 2020/2021 menjadi subjek penelitian ini. Data dikumpulkan melalui metode Saturated Sampling, di mana setiap guru diikutsertakan dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan terverifikasi, digunakan instrumen kuesioner yang telah disusun dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran Mobile memiliki dampak yang sedikit signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi mobile dalam proses pembelajaran memiliki pengaruh positif, meskipun pengaruhnya tidak begitu besar. Selain itu, motivasi juga memiliki dampak yang sedikit signifikan terhadap kinerja guru. Faktor motivasi, seperti semangat dan dorongan untuk melakukan tugas dengan baik, dapat mempengaruhi performa guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Selain pembelajaran Mobile dan motivasi, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya sekolah dan motivasi sekolah secara bersama-sama memiliki dampak yang besar terhadap kinerja guru. Budaya sekolah yang kondusif, dukungan dari rekan kerja, serta lingkungan yang positif dapat meningkatkan motivasi guru dan akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Temuan-temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di SMKN 3 Batam. Implikasi dari penelitian ini dapat digunakan oleh pihak sekolah untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, serta meningkatkan budaya sekolah yang mendukung motivasi guru. Dengan demikian, diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi proses pendidikan di SMKN 3 Batam.

Kata kunci : *Mobile Learning*, Motivasi dan Kinerja Guru.

Abstract

This research aims to investigate the impact and the ways in which Mobile learning and motivation affect the performance of teachers at SMKN 3 Batam. The research method employed in this study is quantitative research. All civil servant teachers at SMKN 3 Batam, totaling 50 teachers in the academic year 2020/2021, were selected as the subjects of this research. Data were collected through the Saturated Sampling method, in which every teacher participated in the study. To gather accurate and validated information, a well-designed questionnaire was utilized. The research findings indicate that Mobile learning has a slightly significant impact on teachers' performance. This suggests that the utilization of mobile technology in the learning process has a positive influence, although the effect is not substantial. Additionally, motivation also has a slightly significant effect on teachers' performance. Motivational factors, such as enthusiasm and drive to perform tasks well, can influence teachers' performance in delivering quality instruction. Apart from Mobile learning and motivation, the study also discovered that school culture and school motivation together have a significant impact on teachers' performance. A conducive school culture, support from colleagues, and a positive environment can enhance teachers' motivation and ultimately contribute to their improved performance. These findings provide a better understanding of the factors influencing teachers' performance at SMKN 3 Batam. The implications of this research can be utilized by the school authorities to develop more effective learning strategies and enhance a school culture that supports teacher motivation. Thus, it is expected that teachers' performance can be enhanced, resulting in greater benefits for the education process at SMKN 3 Batam.

Keywords: *Mobile Learning*, Motivation and Teacher Performance.



Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan manusia. Di era yang sudah semakin modern, pendidikan menjadi modal yang harus dimiliki untuk menghadapi tuntutan zaman. Suatu bangsa dapat dikatakan maju dan mundur, jika dipengaruhi oleh pendidikan itu sendiri[1]. Negara yang memiliki kualitas pendidikan yang baik akan memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam hal iman, pengetahuan, dan keterampilan.

Sementara itu, pendidikan berkualitas juga sangat diperlukan untuk mendukung terbentuknya manusia cerdas yang juga dapat bersaing di masa depan. Pendidikan yang dapat mendorong pertumbuhan di masa depan ialah pendidikan yang dapat meningkatkan kemampuan siswa sehingga mereka dapat menghadapi dan mengatasi kesulitan hidup. Ketika seseorang memasuki masyarakat dan dunia kerja, mereka juga harus dapat memanfaatkan apa yang mereka pelajari di sekolah untuk mencapai tujuan mereka dan menangani berbagai masalah yang mungkin timbul[2].

Konten guru tidak diterima oleh siswa. Ketika proses belajar mengajar berlangsung, beberapa murid terlalu malas untuk belajar, dan lingkungan kelas tidak selalu kondusif untuk belajar. Selain itu, kecenderungan untuk menyampaikan materi dengan cara yang tidak jelas juga dapat menyebabkan siswa lebih sulit memahaminya. Alat pembelajaran yang menarik dan mudah digunakan dapat membantu siswa belajar. Oleh karena itu, guru harus berinovasi untuk membuat metode pembelajaran yang efektif. membuat aplikasi pembelajaran berbasis ponsel yang dapat membangun guru dan siswa dalam meningkatkan pembelajaran belajar mengajar kapan saja dan dari lokasi manapun[3].

membuat aplikasi pembelajaran *Mobile* yang dapat membantu guru dan siswa meningkatkan kualitas pembelajaran kapan saja dan di mana saja, menggunakan teknologi untuk membantu pembelajaran, membuat pencarian bahan pelajaran menjadi mudah[4]. Perkembangan Teknologi juga dapat dibawa ke mana saja, seperti smartphone yang memungkinkan pengguna mengakses internet kapan saja dan di mana saja. Teknologi ini juga dapat digunakan sebagai media edukasi, membuat pengguna dapat mengaksesnya dengan mudah.

Selain itu, untuk mencapai pendidikan yang berkualitas dan kompeten tidak lepas dari sumber daya manusia itu sendiri. Guru adalah sumber daya manusia berkualitas tinggi di bidang pendidikan. Oleh karena itu, standar kinerja guru dituntut untuk mencapai guru yang profesional, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi dan kompetensi akademik dalam rangka pemenuhan prestasi pendidikan dan mutu, serta tidak dapat dipisahkan dari budaya sekolah. serta motivasi. Guru sebagai seorang pendidik adalah sosok yang paling mudah bergaul dan paling terintegrasi dengan siswa dibandingkan dengan tenaga lain di sekolah. Guru adalah sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan penilaian, berkomunikasi dengan masyarakat, dan mengevaluasi hasil belajar[5]. Budaya sekolah yang sehat, serta hubungan yang baik antara unsur-unsur di dalam sekolah, dengan orang tua, masyarakat, pemerintah, dan dengan pemangku kepentingan lainnya, diperlukan untuk mendukung kegiatan pengajaran ini[6].

Dalam hal ini, kinerja guru harus ditingkatkan, karena di dunia pendidikan akan menghadapi tantangan dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang dapat berkompetisi dalam periode global yang semakin kompetitif. Kinerja guru (*performance*) ialah hasil yang didapat seorang guru dalam melakukan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya, dan berdasarkan pada kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan manajemen waktu[7].

Guru menjadi faktor pengembangan sumber daya manusia yang hebat, hal ini disebabkan oleh kemampuan dan keahlian mereka dalam menciptakan hasil belajar yang optimal, memiliki keterampilan belajar dasar yang baik, dan mempunyai kualifikasi keilmuan[8]. Juga harus dalam kondisi terbaik, kinerja mereka di dalam dan di luar kelas tidak perlu dipertanyakan lagi, dan mereka harus mematuhi kode etik profesi. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru harus menjadi pendidik profesional

Penggunaan *Mobile Learning* sering disalah pahami oleh siswa, termasuk beberapa guru juga masih kurang dalam mengembangkan *Mobile Learning*

untuk menaikkan ketertarikan belajar siswa yang berdampak pada hasil mengajar guru. Temuan lain adalah bahwa motivasi sangat terkait dengan peningkatan kualitas guru. Karena jarang ada promosi untuk guru dengan prestasi yang lebih tinggi daripada guru lainnya, motivasi guru masih rendah[9].

Kinerja individu didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh setiap orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya, kinerja adalah istilah luas yang mengacu pada organisasi, komponen organisasi, dan efektivitas operasional karyawannya yang diukur terhadap serangkaian standar dan kriteria[10]. Kinerja guru, diartikan sebagai sejauh mana tugas yang telah dijabarkan dan dapat dilaksanakan, sehubungan dengan siapa yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, serta pelaksanaan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan, dapat dilakukan[11]. Menurut sudut pandang ini, kinerja seseorang ditentukan oleh tugas-tugas yang dia selesaikan setiap hari. Pekerjaan khas seorang guru di sekolah, misalnya, adalah melakukan proses belajar mengajar.

Dampak pengaruh kepala sekolah selaku pemimpin, motivasi kerja, dan pengembangan *Mobile Learning* pada kinerja guru. Dengan kontribusi 45,7 persen, adaya kaitan yang kuat serta menguntungkan antara motivasi kerja, pengembangan pembelajaran *Mobile*, dan kinerja guru dalam penelitian ini.

2. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja Guru

Kinerja seseorang pegawai bergantung pada sejauh mana dia mampu melakukan tugasnya dengan baik dan memenuhi kewajibannya dalam hal kualitas dan jumlah yang sesuai[12]. Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dengan mempertimbangkan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melakukan pelanggaran hukum, serta sesuai dengan prinsip moral dan etika yang berlaku[13].

Kinerja guru adalah seberapa jauh tugas yang telah dijelaskan dan dapat dilaksanakan sehubungan dengan kewajiban dan tanggung jawab dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran serta pelaksanaan pembelajaran dan pengayaan[11].

Efikasi seorang guru ditentukan oleh kemampuannya dalam mengatur pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar yang

berkualitas tinggi, menilai hasil pembelajaran, serta menerapkan pembelajaran dan pengayaan[11].

b. Teknologi Informasi

Pengertian Ada beberapa bagian dalam teknologi informasi, antara lain:

1. Penggabungan teknologi (perangkat keras dan perangkat lunak) pada computer dan teknologi telekomunikasi disebut sebagai "teknologi informasi" (jaringan data, gambar dan suara)[12].
2. Teknologi Informasi (TI) adalah bidang studi yang mengintegrasikan komputasi (komputer) dengan jalur transmisi data, audio, dan video berkecepatan tinggi [12].

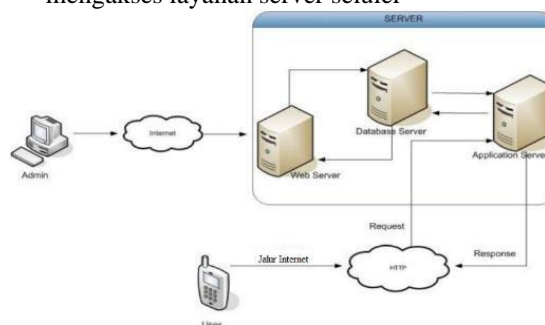
Teknologi informasi meliputi segala jenis teknologi yang mendukung manusia dalam proses pembuatan, perubahan, penyimpanan, komunikasi, dan penyebaran informasi. Ini juga mencakup penggabungan komputasi yang cepat dengan komunikasi data, audio, dan video.

c. Pembelajaran Seluler

Mobile Learning, sering dikenal sebagai *m-Learning*, mengacu pada pembelajaran yang berlangsung pada perangkat seluler seperti ponsel, PDA, atau komputer laptop.

Pengembangan sistem *Mobile* diarahkan pada dua sisi, yaitu sebagai berikut:

1. Membangun server seluler, aplikasi layanan seluler berbasis web yang dijalankan di sisi server.
2. Membangun klien seluler, aplikasi seluler di sisi klien yang memiliki kemampuan untuk mengakses layanan server seluler



Gambar 1. Arsitektur aplikasi seluler

Sistem yang dikembangkan dibagi 3 (tiga) bagian, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 arsitektur sistem aplikasi *Mobile Learning*:

1. Bagian admin yang bertanggung jawab untuk mengelola konten dan pengguna dengan hak akses.
2. Bagian server yang terdiri dari 3 (tiga) bagian:

- 1) Database yang dipakai untuk menyimpan konten dari *Mobile Learning*
 - 2) Aplikasi berbasis web untuk mengelola konten pembelajaran seluler.
 - 3) Server aplikasi untuk menerima permintaan dan memberikan tanggapan klien.
3. Aplikasi klien (aplikasi pembelajaran seluler) yang dikembangkan berbasis Android yang akan berhubungan langsung dengan pengguna.

d. Motivasi

Motivasi berasal dari kata "motif," yang mengacu pada dorongan internal seseorang untuk terlibat dalam tindakan tertentu untuk mencapai tujuan[9]. Motivasi adalah situasi yang menyebabkan motif bergeser tergantung pada tuntutan masing-masing individu[14]. Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan khusus yang telah ditetapkan[15]. Sementara itu, motivasi sebagai "penyediaan kekuatan pendorong yang membangun antusiasme terhadap pekerjaan seseorang, sehingga mereka siap untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai pemenuhan"[13]. Motivasi adalah sesuatu yang menginspirasi seseorang untuk mengambil tindakan demi mencapai suatu tujuan.

Dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari penelitian, hipotesis penelitian diuji kebenarannya. Ini hanyalah hipotesis awal, dan perlu dilakukan pemeriksaan lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya[16]. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 : *Mobile Learning* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 3 Batam.
 H2 : Di SMKN 3 Batam, motivasi berdampak pada kinerja guru.
 H3 : Budaya dan motivasi sekolah berdampak pada kinerja guru di SMKN 3 Batam.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif. menggunakan sumber data utama, merupakan sumber data yang diperoleh dari masing-masing objek penelitian, dan mengirimkan kusioner kepada responden untuk menyelesaikan Mini Research[17].

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek, manusia, hasil pengukuran skor atau peristiwa yang sedang diselidiki. Target pada penelitian ini ialah guru SMKN 3 Batam yang berjumlah 102 guru. Dalam penelitian bernama Mini Research ini, peneliti menjadikan sebagian populasi sebagai sampel sebanyak 50 guru. Tes ini memiliki persyaratan yang harus terpenuhi dengan memenuhi kriteria tertentu, yakni [18]:

Jika $r > 0,30$, pernyataan kusioner valid.

Jika $r < 0,30$, pernyataan kusioner tidak valid
 Dengan menggunakan rumus, fase uji validitas ini mengevaluasi nilai korelasi antara data dalam setiap pernyataan[18]. Rumus berikut digunakan untuk menentukan koefisien korelasi:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2} \sqrt{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}}$$

Dimana:

r : Koefisien korelasi linier dari variabel x_1, x_2 , secara individual pada variabel y

n : Jumlah sampel

x_i : Variabel independen

y_i : variabel dependen

Tabel harga kritis r momen produk, dengan tingkat signifikan 5%, digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya validitas item kusioner[18]. Jika $r_{count} > r_{table}$, item tersebut valid; Jika $r_{count} < r_{table}$, item tidak valid.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan

σ_t^2 : Varian total

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

Koefisien Alpha Cronbach instrumen ini harus mencapai 0,6 untuk memenuhi uji reliabilitas. Jika kurang dari 0,6, instrumen penelitian tidak dapat diandalkan, dan jika lebih dari 0,6, maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data.

Data yang dipakai pada penelitian ini diperiksa secara kuantitatif. Untuk menjamin bahwa persamaan regresi yang diperoleh akurat dalam estimasi, digunakan uji asumsi klasik. Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas adalah tiga tes yang membentuk tes asumsi klasik.

Tujuan dari analisis regresi ialah untuk mendapatkan variabel independen mempengaruhi variabel dependen[15]. Data penelitian ini di analisis menggunakan pendekatan regresi yang disebut multiple linear analysis. Terdapat empat variabel independen pada penelitian ini, antara lain *Mobile Learning* (X_1) dan Motivasi (X_2), serta satu variabel dependen, Teacher Performance (Y).

Secara umum, rumusan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Teacher performance

a : Constant

X_1 : *Mobile Learning*

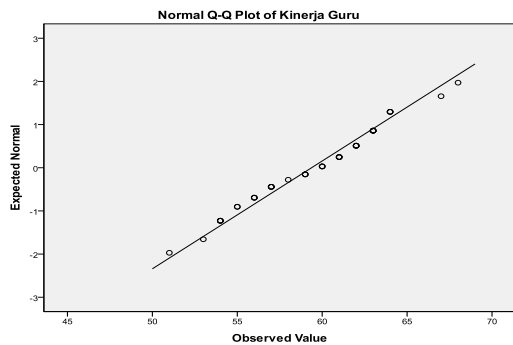
X2 : Motivation
 e : Error

Dampak pembelajaran *Mobile* dan motivasi terhadap kinerja guru diuji menggunakan pengujian hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah variabel error atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi yang normal[19]. Tanda yang menunjukkan kekuatan model regresi adalah apabila distribusi data berbentuk normal atau mendekati normal. Penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS 26 untuk mempermudah perhitungan statistik[19].

Distribusi data pada grafik Q - Q Plot normal, seperti yang dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini, dapat dilihat sebagai hasil dari uji normalitas dalam analisis grafis:



Gambar 2. Analisis Grafik Normal Q – Q Plot

Berdasarkan gambar 2 di atas, plot Q - Q berada di sekitar garis miring melintang, dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan dalam model regresi untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai faktor inflasi varians menggunakan SPSS 26. Hasilnya disajikan dalam Tabel 1[19].

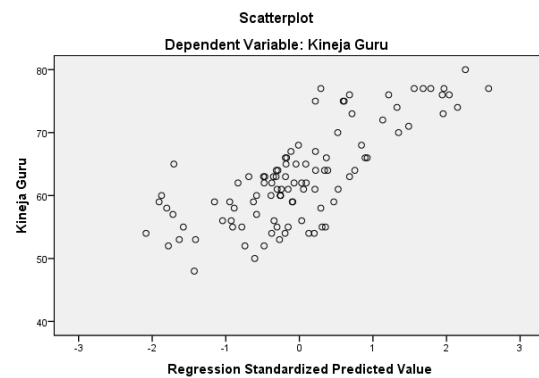
Model Koefisien Tidak Terstandarisasi Koefisien Standar T Sig. Di bawah ini adalah beberapa statistik tentang kolinearitas:

Tabel 1. Tes Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
(Constant)	2.114	10.22		0.207	0.837		
<i>Mobile Learning</i>	0.602	0.251	0.136	2.398	0.018	0.97	1.031
Motivasi	0.482	0.144	0.372	3.357	0.001	0.253	3.959

Hasilnya ditunjukkan pada Tabel 1. Seperti yang ditunjukkan di atas, semua variabel independen memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 10 persen, atau 0,10, dan nilai VIP yang kurang dari 10 persen, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak multikolinear.

Uji heteroskedastisitas mengevaluasi apakah residu model regresi atau data lain memiliki ketidaksetaraan varians. Homoskedastisitas terjadi ketika varians antara residu dari satu pengamatan dan residu dari pengamatan lain tetap konstan[19]. Uji heteroskedastisitas pada regresi ini dilakukan dengan menganalisis pola distribusi plot sebar residu, menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 26, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik tidak membentuk pola yang dapat dilihat, seperti yang ditunjukkan pada hasil di atas. Titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y diberi jarak yang merata. Akibatnya, model regresi tidak memiliki masalah dengan heteroskedastisitas[19].

Tabel 2. Hasil uji-T untuk variabel pembelajaran seluler dan variabel motivasi Terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardize Coefficients Beta		
(Constant)	2.114	10.222		.207	.837
<i>Mobile Learning</i>	.602	.251	.136	2.398	.018
Motivasi	.482	.144	.372	3.357	.001

a. Variabel Dependen: Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menandakan bahwa *Mobile Learning* berdampak pada kinerja guru. Investigasi uji-t menunjukkan bahwa thitung (2,398) > ttabel (1,676), dengan t *Mobile Learning* memiliki nilai signifikan 0,018, yang kurang dari = 0,05. (0.018 0.05). Hal ini mendukung klaim Bell (2012) bahwa penggunaan *Mobile Learning* yang telah diadopsi selama ini telah memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru[20].

Hal ini dapat diamati dalam independensi instruktur untuk menyebarluaskan tujuan, visi, dan tujuan

organisasi, untuk melaksanakan inovasi terbaru, dan untuk menghasilkan tujuan yang dibutuhkan oleh tingkat pendidikan. *Mobile Learning* berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dapat diterima sebesar 57,2% [21]. Bahasa pemrograman adalah bentuk bahasa khusus yang digunakan untuk mengembangkan perangkat lunak dan berbeda dengan bahasa alami atau bahasa sehari-hari. Karena itu, bahasa pemrograman digunakan dalam pengembangan aplikasi mobile. Aplikasi *Mobile Learning* ini dibuat dengan Java Enterprise Edition di sisi server untuk admin dan JQuery Mobile di sisi klien. Salah satu keuntungan utama dari pembelajaran *Mobile* adalah bahwa pendekatan aplikasi terintegrasi menjadi fokus utama pengembangan; aplikasi dapat digunakan di berbagai perangkat selama didukung oleh *Mobile Learning*.

Mobile Learning berhasil mengembangkan kreativitas guru. Analisis kebutuhan yang dilakukan dengan sukses sangat penting untuk menghasilkan perangkat lunak yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pengguna [22]. Parameter *Hardware* yang dipakai untuk mengembangkan aplikasi *Mobile Learning* ialah notebook AMD A-6 3400 1.4 GHz, memori (RAM) 4 GB, harddisk 500 GB, dan monitor berukuran 1280 x 800 pixels. Beberapa teknologi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru termasuk Windows 7, Apache Tomcat 7.30, PHP MyAdmin, Eclipse IDE untuk Java EE Developers, Tools Pengembangan Android, dan *Browser: Mozilla Firefox* dan *Google Chrome*.

Pertumbuhan *Mobile Learning*, setiap guru harus menggunakan kemajuan TI untuk proses belajar mengajar dan memenuhi tugas guru untuk meningkatkan kualitas diri. Guru juga harus kreatif dan inovatif agar pembelajaran dapat berlangsung sesuai rencana, *Mobile Learning* berdampak pada kinerja guru [23].

Temuan penelitian ini menyiratkan bahwa motivasi guru berdampak pada kinerja mereka. Hasil analisis uji-t adalah $t_{hitung} (3,357) > t_{tabel} (1,676)$, dengan nilai signifikan 0,001 motivasi t kurang dari = 0,05. (0.001 0.05). Motivasi kerja memiliki dampak positif yang kuat pada kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai $r_{count} > r_{table}$, yaitu $0,634 > 0,274$ dengan tingkat signifikan 5%. Dorongan internal dan eksternal yang disebut motivasi mengubah energi seseorang untuk menggerakkan perilaku dan mempertahankannya, menyebabkan perubahan perilaku yang mengarah pada Pendidikan [24]

Memotivasi guru dengan memberikan penghargaan berupa kata-kata, sertifikat, dan kesejahteraan bagi guru yang berprestasi. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di setiap sekolah

diharapkan bisa memotivasi guru secara maksimal sehingga dalam melaksanakan tugasnya tumbuh kesadaran sehingga motivasi intrinsiknya juga meningkat [25]. Faktor pendorong yang dapat meningkatkan passion seseorang di tempat kerja, menyebabkan mereka ingin berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai pemenuhan

Hasil kajian motivasi guru yang dilakukan di SMKN 3 Batam patut diperhitungkan karena keseriusan guru dalam bekerja mempengaruhi hasil kerjanya, dan kebiasaan guru yang sering menunda pekerjaan mengakibatkan kelalaian. Guru harus lebih inovatif dan antusias belajar agar dapat mendidik pemuda bangsa dalam skenario ini. Ini menunjukkan bahwa motivasi instruktur mempengaruhi kinerja mereka.

Nilai f yang dihitung sebesar 26,39 lebih besar dari ftabel 2,56, dan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, menurut kesimpulan dari penyelidikan ini. H_0 ditolak dan H_3 diterima berdasarkan temuan, menyiratkan bahwa variabel *Mobile Learning* dan variabel motivasi berdampak positif terhadap kinerja guru di SMKN 3 Batam.

5. Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan temuan penelitian yang dibahas di atas:

- a. Kemajuan *Mobile Learning* telah memberikan dampak yang signifikan pada kinerja guru di SMKN 3 Batam.
- b. Keinginan guru SMKN 3 Batam berpengaruh signifikan pada prestasi siswa.
- c. Gagasan atau kontribusi berikut dianggap relevan berdasarkan temuan penyelidikan ini:
 1. Menurut temuan penelitian, variabel motivasi adalah yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja guru. Oleh karena itu, jika sekolah ingin meningkatkan kinerja gurunya, mereka harus terus memotivasi guru, memberikan penghargaan dan promosi sesuai kinerja mereka. Selain itu, diharapkan guru terus menanamkan semangat yang tinggi dalam diri mereka sendiri untuk mencapai kinerja terbaik mereka.
 2. *Mobile Learning* juga memiliki peran penting dalam kualitas sekolah. Oleh karena itu, diharapkan setiap guru akan meningkatkan kemampuannya dalam kecanggihan teknologi dan memanfaatkannya untuk meningkatkan minat belajar siswa.
- d. Hal ini dimaksudkan agar guru-guru di SMKN 3 Batam menjadi lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan standar kerja sekolah masing-masing. Mobilitas pembelajaran dan motivasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 68,7%, dan atribut lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini mempengaruhi 31,3%.

6. Daftar Rujukan

- [1] K. Sudjiarto, *Guru Dalam Era Pendidikan modern*. Bandung: Pustaka Rahmat Ilahi, 2013.
- [2] M. dan Jackson, *Guru dan Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara, 2017.
- [3] Martinis, *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2016.
- [4] Roestiyah, *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- [5] S. Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [6] U. W. Zahriyah, H. N. Utami, and I. Ruhana, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, p. 1689, 2015.
- [7] Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbitan Ghalia Indonesia, 2011.
- [8] Fathansyah, *Basis Data*. Bandung: INFORMATIKA, 2015.
- [9] A. . Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2011.
- [10] S. Baso, *Manajemen Kinerja*. Bandung: Ganesha, 2013.
- [11] Sumarsono., *Pengukuran kinerja Guru Dalam Perspektif Manajemen Perubahan*. Jakarta: Alfabeta, 2012.
- [12] S. C. Brian K, W., & Sawyes, *Using Information Technology Practical Introduction to Computers & Communications*. Newyork. USA: McGraw Hill, 2005.
- [13] S. P. M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013.
- [14] M. & M. Idris, *Strategi & Metode Pengajaran Menciptakan Keterampilan Mengajar yang efektif dan edukatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.Cet. I, 2018.
- [15] H. B. Uno, *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [16] S. dan A. S. Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- [17] Umar Husein, *Umar Husein*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV, 2017.
- [19] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [20] C. Bell, "MySQL and The Open Source Revolution," *Expert MySQL*, pp. 3–21, 2012, doi: 10.1007/978-1-4302-4660-2_1.
- [21] T. Ismail, "Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Guru SD," *J. Adm. Pendidikan*, Vol. 24, (1), pp. 60-69., no. 1, pp. 60–69, 2017, [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/73727/kep-emimpinan-kompensasi-motivasi-kerja-dan-kinerja-guru-sd-negeri>
- [22] N. Safaat, *Pemrograman Aplikasi Mobile Smartphone dan Tablet PC Berbasis Android*. Bandung: INFORMATIKA, 2012.
- [23] A. A. Ardiansyah and Nana, "Peran Mobile Learning Sebagai Inovasi Dalam Pembelajaran Di Sekolah," *Indones. J. Educ. Res. Rev.*, vol. 3, no. 1, pp. 47–56, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJERR/article/view/24245/pdf>
- [24] R. Meilindawati, N. Netriwati, and S. Andriani, "Model Pembelajaran Search, Solve, Create And Share (SSCS): Dampak Terhadap Kemampuan Penalaran Matematis Dan Motivasi Belajar Peserta Didik," *J. e-DuMath*, vol. 7, no. 2, pp. 93–101, 2021, doi: 10.52657/je.v7i2.1548.
- [25] R. U. O. Sidabutar, D. Lie, E. Efendi, and A. Inrawan, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei," *SULTANIST J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 5, no. 2, pp. 38–46, 2018, doi: 10.37403/sultanist.v5i2.93.