

## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender

Nomenrita Panjaitan<sup>1</sup>, Tiarapuspa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka PPs MM, <sup>2</sup>Universitas Trisakti Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Penulis<sup>1</sup>, e-mail: [nritajait@gmail.com](mailto:nritajait@gmail.com)

Penulis<sup>2</sup>, e-mail: [tiara.puspa@trisakti.ac.id](mailto:tiara.puspa@trisakti.ac.id)

### Abstract

The Teachers in Junior High Schools in Sibolga City have problem in job performance specially in implementation of their job as teachers are not optimal yet. The purposes of this research are to analyze the effect of training and motivation to job performance of teachers in Junior High Schools in Sibolga City moderated by gender. The population in this research are 342 teachers dan 275 teachers as sample. The sampling technique which is used is Probability Sampling (Random Sampling). All population have the same chance to be a sample. The independent variables in this research are training and motivation, dependent variable is job performance, and gender as moderating variable. Measurement of the variables using Likert Scale. Data analysis use *Structural Equation Model (SEM)* by using Software of Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The results of analysis show that training and motivation variables have a positive and significant effect on job performance variable. Gender moderates training and motivation towards performance for female teachers, but for male teachers gender only moderates motivation but does not moderate training.

**Keywords:** Training Education; Work Motivation; Teacher Performance; Gender

### Abstrak

Tenaga pendidik di SMP Negeri se-Kota Sibolga memiliki masalah dalam hal kinerja, yaitu pelaksanaan tugas sebagai pendidik belum maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri se-Kota Sibolga dimoderasi gender. Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik SMP Negeri se-Kota Sibolga dengan jumlah populasi 342 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 275 responden. Dengan Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling (Random Sample)*. Variabel independent pada penelitian ini pelatihan dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis deskriptif adalah *Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Hasil analisis menunjukkan pelatihan dan motivasi secara berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Gender memoderasi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada guru perempuan, tetapi pada guru laki-laki gender hanya memoderasi motivasi tetapi tidak memoderasi pelatihan.

**Kata Kunci:** Pendidikan Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Tenaga Pendidik; Gender

**How to Cite:** Panjaitan, Nomenrita dan Tiarapuspa. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Vol 10 (1): pp. 01-07, DOI: <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

## 1. Pendahuluan

Dunia pendidikan merupakan dunia yang sangat banyak mendapat sorotan dari masyarakat belakangan ini. Hal ini terjadi karena banyaknya kejadian yang membuat miris hati sekaligus mempertanyakan bagaimana kinerja guru. Banyak kejadian yang menunjukkan merosotnya moral peserta didik. Hal ini selalu disangkutpautkan dengan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik.

Masa depan yang akan dihadapi oleh peserta didik jauh lebih rumit dan kompleks lagi ke depannya. Maka peran dunia pendidikan dalam menyiapkan mereka sangat besar. Hal ini berarti dunia pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas peserta didik agar mampu menghadapi segala macam persoalan hidup yang akan dihadapinya di masa depan. Agar kualitas peserta didik meningkat tentunya peran guru sangat besar. Guru juga harus memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi ini tidak terlepas dari pelatihan yang dilakukan serta adanya motivasi sehingga dalam mengelola proses pembelajaran lebih kreatif. Kreatifitas dalam pengelolaan pembelajaran sesuai dengan tuntutan Kurikulum 2013 akan meningkatkan kualitas peserta didik sebagai produk didikan atau produk proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pengabdianannya dalam mendidik peserta didik.

Penelitian mengenai kinerja sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Alfhan (2013) dan Syuryani Erlinda (2015) meneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian lainnya juga dilakukan oleh Dedeh Sofia Hasanah (2010), Marselina Warningsih (2010), Mu'min (2011), Rizalil Alfhan (2013), Syuryani Erlinda (2015), dan DeFlima Ikhwan (2016) diperoleh bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, pendidikan dan latihan, iklim kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. Dalam hal ini peneliti hanya mengambil pelatihan dan motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karena penelitian sebelumnya yang dilakukan di Kabupaten Kendal ada di Pulau Jawa, dan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. Untuk itu masih banyak daerah-daerah di Indonesia yang juga perlu diketahui tentang keberhasilan proses pendidikan pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, termasuk di Kota Sibolga. Selain itu pada penelitian sebelumnya kinerja yang diteliti tidak mengikutsertakan gender sebagai pemoderasi. Sehingga peneliti ingin meneliti kinerja yang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi dengan menggunakan gender sebagai pemoderasi. Sehingga novelty dari penelitian ini adalah menambah gender sebagai variabel pemoderasi.

Penelitian mengenai gender sebagai variabel pemoderasi telah banyak dilakukan diantaranya oleh Putra (2015) yang meneliti bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan gender sebagai pemoderasi, tetapi kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap turnover intention dengan gender sebagai pemoderasi. Maharani, R.A., dan Santika, I.W., (2019) meneliti bahwa gender memoderasi kepuasan pelanggan secara signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Kumalaningrum, M.P., (2010) meneliti bahwa gender memoderasi baik pemilik bisnis pria dan perempuan orientasi pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas. Margaretha, Y., dan Lisan, H., (2012) meneliti bahwa terdapat perbedaan antara laki-laki dan wanita dalam hal Fashion Clothing Involvement dan Recreational Shopper Identity.

Dari beberapa penelitian tersebut di atas gender dapat memoderasi variabel independent terhadap dependen tetapi belum bersama-sama secara keseluruhan gender dapat memoderasi. Hal ini mungkin disebabkan konteks penelitian yang dilakukan di tempat yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang berbeda. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana gender memoderasi pengaruh pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kota Sibolga yang belum diteliti pada penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya dilakukan di kantor dan perusahaan maka peneliti ingin meneliti di bidang pendidikan khususnya guru yang ada di Kota Sibolga sehingga diharapkan akan menjadi penelitian atau pembahasan yang menarik. Sehingga dari seluruh uraian di atas maka masalah dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga yang dimoderasi oleh gender.

Menurut Wexley dan Yulk (Mangkunegara, 2013) pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang relevan dengan usaha-usaha terencana yang dilaksanakan untuk tercapainya penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku atau sikap. Widodo (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Motivasi adalah suatu kebutuhan yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk memenuhi kepuasan akan kebutuhannya. Motivasi berhubungan dengan kebutuhan untuk keberhasilan. Menurut McClelland (2013), orang yang memiliki kebutuhan untuk keberhasilan mempunyai ciri-ciri dimana mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah, tetapi tujuan tersebut cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik. Mereka menentukan tujuan seperti di atas karena secara pribadi mereka mengetahui bila hasilnya dapat optimal bila dilakukan sendiri, mereka senang akan pekerjaannya dan sangat berkepentingan akan keberhasilannya sendiri.

Wirawan (2012) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berbicara mengenai kinerja, kinerja guru adalah sesuatu yang dapat diukur, berupa prestasi kerja yang dicapai oleh guru, meliputi tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar. Kinerja guru dapat diukur dari 4 kompetensi yang dimiliki yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Melalui pelatihan yang diterima oleh guru akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, maupun keterampilan, tenaga pendidik akan lebih profesional dalam melaksanakan tugas merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merencanakan penilaian dan melaksanakan penilaian. guru semakin menguasai bidang pekerjaannya, sehingga akan mencintai bidang pekerjaannya dan hal ini menyebabkan motivasi kerja di dalam diri tenaga pendidik akan meningkat. Motivasi tenaga pendidik semakin meningkat karena adanya kebutuhan akan memperoleh pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi. Pelatihan yang memadai disertai dengan motivasi yang kuat untuk sukses akan meningkatkan kinerja guru tersebut menjadi lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu penelitian ini berhipotesis pelatihan dan motivasi akan meningkatkan kinerja guru dengan gender sebagai pemoderasi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kota Sibolga dengan jumlah responden sebanyak 275 guru dalam kurun waktu antara September 2019 sampai dengan Desember 2019. Teknik pengambilan responden dilakukan dengan Probability Sampling (Random Sample). Jumlah responden ini sesuai dengan kriteria Hair dalam menentukan jumlah responden yang representative untuk jumlah minimal indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah indikator pada penelitian ini sebanyak 45 indikator dikali 5 sampai 10 maka jumlah responden yang representative adalah sebanyak 225 sampai 450. Peneliti memilih jumlah sampel sebagai responden sebanyak 275 orang guru yang terdiri dari 86 pria dan wanita 189. Sampel adalah guru SMP Negeri se-Kota Sibolga.

Pengumpulan data survei dilakukan melalui kuesioner. Responden mengisi kuesioner mengenai pelatihan, motivasi dan kinerja guru. Dengan butir pernyataan untuk variabel pelatihan sebanyak 15 butir, variabel motivasi sebanyak 15 butir, dan variabel kinerja guru sebanyak 15 butir. Instrumen penelitian ini mengacu pada artikel hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Roslina (2014) dan Alfhan (2013). Pengolahan data untuk menguji model dilakukan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan program Amos 4.

Variabel pelatihan, motivasi dan kinerja guru diukur menggunakan skala 1 sampai 5, yang menerangkan mengenai setuju atau tidaknya responden dengan pernyataan tertentu. Skor 1, responden sangat tidak setuju dengan pernyataan tertentu; skor 2, responden tidak setuju dengan pernyataan tertentu; skor 3, responden netral dengan pernyataan tertentu; skor 4, responden setuju dengan pernyataan tertentu; dan skor 5, responden sangat setuju dengan pernyataan tertentu.

Factor loading atau korelasi butir pernyataan dengan dengan jumlah sampel 275 adalah sebesar 0,35 berlandaskan Hair et al. (2010). Reliabilitas konsistensi internal pada instrumen penelitian ditandai menggunakan Cronbach alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil koefisien Cronbach alpha menunjukkan nilai sama atau lebih besar dari 0,70. Meskipun demikian, koefisien Cronbach alpha pada kisaran 0,6 sampai 0,70 masih dapat diterima (Sekaran, 2003).

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan menggunakan SEM program Amos 4. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut, pertama mengembangkan model teoritis. Kedua, menyiapkan path diagram. Ketiga, menjabarkan path diagram. Keempat, menerjemahkan persamaan struktural. Kelima, menspesifikasi pengukuran model. Keenam, mengidentifikasi korelasi antara konstruk dan indikator. Ketujuh, menyiapkan dan memasukkan input. Kedelapan, menilai identifikasi model. Kesembilan, mengevaluasi goodness-of-fit index (GFI) dan derajat kebebasan (DF).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

Hasil pengujian dengan sampel sebanyak 275 maka factor loading yang harus terpenuhi adalah sebesar 0,35 untuk sebuah indikator dinyatakan valid. Variabel pelatihan (P), motivasi (M) dan kinerja guru (KG) masing-masing diukur dengan 15 indikator. Setiap indikator dari variabel pelatihan memiliki nilai loading lebih besar dari 0,35 Kecuali pernyataan no 15 semua indikator yang mengukur variabel pelatihan dinyatakan valid. Dengan nilai Cronbach alpha sebesar 0,850 > 0,6 maka seluruh indikator yang mengukur variabel pelatihan reliabel. Indikator variabel motivasi dinyatakan valid kecuali pernyataan no 7 dan no 8 dengan nilai Cronbach alpha sebesar 0,819 > 0,6 maka seluruh indikator yang mengukur variabel motivasi reliabel. Instrumen variabel kinerja dinyatakan valid kecuali no 5, no 8, no 9, no 10 dan no 15 dengan nilai Cronbach alpha sebesar 0,848 > 0,6 maka seluruh indikator yang mengukur variabel kinerja reliabel.

Melalui uji pemoderasi gender mampu menjadi variabel pemoderasi ditunjukkan oleh nilai Chi Square sebesar 2782,373 dengan nilai prob sebesar 0,000 < 0,05 maka disimpulkan terdapat perbedaan antar variabel pemoderasi yang dihipotesiskan dalam memoderasi pengaruh variabel independen (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil analisis SEM untuk pengujian goodness of fit

(GOF) yaitu kesesuaian pada model full sample diperoleh nilai chi square statistik (X<sup>2</sup>) sebesar 1947,764 (P = 0.000); nilai root means square error of approximation (RMSEA) sebesar 0,080; nilai goodness of fit indeks (GFI) sebesar 0,706; nilai comparative fit indeks (CFI) sebesar 0,630; nilai normed fit index (NFI) sebesar 0,541; dan nilai root mean residual (RMR) sebesar 0,026.

Nilai X<sup>2</sup> menghasilkan nilai yang tidak sama dengan nilai kesesuaian yang ditetapkan, yaitu P Value > 0.05. Nilai RMSEA menghasilkan nilai yang sesuai dengan nilai yang ditetapkan yaitu 0.05 ≤ RMSEA < 0.08. Nilai GFI kurang dari nilai kesesuaian yang ditetapkan, yaitu ≥ 0,09. Berikutnya, nilai CFI model lebih kecil dari angka kesesuaian yang telah ditetapkan, yaitu ≥ 0,09. Nilai NFI menghasilkan nilai yang tidak sesuai, karena tidak terletak di antara 0,60 dan 0,90. Sementara nilai RMR menghasilkan nilai yang sesuai dengan nilai yang ditetapkan yaitu ≤ 0.10. Berikutnya hasil analisis SEM untuk pengujian goodness of fit (GOF) yaitu kesesuaian pada model pemoderasi diperoleh nilai chi square statistik (X<sup>2</sup>) sebesar 2741,284 (P = 0.000); nilai root means square error of approximation (RMSEA) sebesar 0,065; nilai goodness of fit indeks (GFI) sebesar 0,601; nilai comparative fit indeks (CFI) sebesar 0,601; nilai normed fit index (NFI) sebesar 0,451; dan nilai root mean residual (RMR) sebesar 0,032.

Maka untuk pengujian kesesuaian pada model pemoderasi nilai X<sup>2</sup> menghasilkan nilai yang tidak sama dengan nilai kesesuaian yang ditetapkan, yaitu P Value > 0.05. Nilai RMSEA menghasilkan nilai yang sesuai dengan nilai yang ditetapkan yaitu 0.05 ≤ RMSEA < 0.08. Nilai GFI kurang dari nilai kesesuaian yang ditetapkan, yaitu ≥ 0,09. Berikutnya, nilai CFI model lebih kecil dari angka kesesuaian yang telah ditetapkan, yaitu ≥ 0,09. Nilai NFI menghasilkan nilai yang tidak sesuai, karena tidak terletak di antara 0,60 dan 0,90. Sementara nilai RMR menghasilkan nilai yang sesuai dengan nilai yang ditetapkan yaitu ≤ 0.10.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Pengujian Hipotesis Output Full Sample Dari SEM AMOS**

			Estimate	S.E.	C.R.	Prob	Keterangan
KG	←-	M	0.370	0.115	3.204	0.001	Signifikan
KG	←-	P	0.155	0.065	2.374	0.018	Signifikan

*Sumber: Hasil Uji Hipotesis dengan regresi dengan menggunakan SEM AMOS*

*Keterangan: Tingkat Signifikansi \*\*\*1%; \*\*5% dan \*10%*

Dari tabel 3.1 di atas terlihat hasil pengujian hipotesis *output full sample* bahwa nilai koefisien motivasi (M) mempengaruhi kinerja guru (KG) sebesar 0,370. Dari hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai prob/2 sebesar 0,001/2 < Alpha 5% sebesar 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%, hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Begitu juga koefisien pelatihan (P) mempengaruhi kinerja guru (KG) diperoleh sebesar 0,155. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai prob/2 sebesar 0,018/2 < Alpha 5% sebesar 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan pada model sampel guru laki-laki, dengan hasil uji yang diperoleh seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Pengujian hipotesis pada sampel guru laki-laki**

			Estimate	S.E.	C.R.	Prob	Keterangan
KG	<---	M	0.263	0.193	1.365	0.172	Signifikan
KG	<---	P	0.129	0.114	1.132	0.257	Tidak Signifikan

*Sumber: Hasil Uji Hipotesis dengan regresi dengan menggunakan SEM AMOS*

Dari tabel 3.2 di atas terlihat hasil pengujian hipotesis pada sampel laki-laki bahwa nilai koefisien motivasi (M) mempengaruhi kinerja guru laki-laki (KG) sebesar 0,263, dimana prob/2 sebesar 0,172/2 < 0,10. Sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru laki-laki. Sementara koefisien pelatihan (P) mempengaruhi kinerja guru laki-laki (KG) diperoleh angka sebesar 0.129, dimana pengujian menunjukkan besarnya nilai prob/2 sebesar 0.257/2 > 0,10 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru laki-laki.

Pengujian hipotesis berikutnya dilakukan pada model sampel guru perempuan, dengan hasil uji yang diperoleh seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Pengujian hipotesis pada sampel guru perempuan**

		Estimate	S.E.	C.R.	Prob	Keterangan
KG	<--- M	0.407	0.136	2.989	0.003	Signifikan
KG	<--- P	0.161	0.079	2.035	0.042	Signifikan

*Sumber: Hasil Uji Hipotesis dengan regresi dengan menggunakan SEM AMOS*

Dari analisis SEM seperti yang terlihat pada Tabel 3.3 hasil pengujian hipotesis pada sampel guru perempuan diperoleh bahwa nilai koefisien motivasi (M) mempengaruhi kinerja guru perempuan (KG) sebesar 0.407, dimana  $\text{prob}/2$  sebesar  $0.003/2 < 0,10$ . Sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja guru perempuan. Begitu juga koefisien pelatihan (P) mempengaruhi kinerja guru perempuan (KG) diperoleh angka sebesar 0.161, dimana pengujian menunjukkan besarnya nilai  $\text{prob}/2$  sebesar  $0.042/2 < 0,10$  sehingga hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru perempuan.

### 3.2. Pembahasan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan tentang karakteristik responden berdasarkan gender atau faktor jenis kelamin maka kelompok guru perempuan lebih dominan dibandingkan dengan pria. Guru perempuan ada sebanyak 189 orang dan pria 86 orang. Kalau dari segi gender maka guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga didominasi oleh perempuan.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas diperoleh bahwa *Cronbach alpha*  $> 0,6$  maka seluruh indikator yang mengukur variabel pelatihan, motivasi dan kinerja guru reliabel. Untuk uji gender sebagai pemoderasi diperoleh hasil bahwa gender mampu menjadi variabel pemoderasi ditunjukkan oleh nilai *Chi Square* sebesar 2782,373 dengan nilai prob sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga ditemukan perbedaan antar variabel pemoderasi yang dihipotesiskan dalam memoderasi pengaruh variabel independen (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Berdasarkan data statistik deskriptif yang diperoleh dapat dilihat bahwa respon yang diberikan oleh responden terhadap indikator yang disampaikan sudah baik. Hal ini ditandai dengan rata-rata respon yang diberikan untuk variabel pelatihan sebesar 4,94. Untuk variabel motivasi rata-rata respon dari responden sebesar 3,95. Variabel kinerja rata-rata respon yang diberikan yaitu sebesar 3,94. Dari hasil statistik deskriptif dapat dilihat bahwa secara umum guru memberikan respon yang sudah baik terhadap variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi serta variabel dependen yaitu kinerja guru.

Setiap indikator dari variabel pelatihan memiliki nilai loading lebih besar dari 0,35 Kecuali pernyataan no 15, yaitu: 'Setelah saya mengikuti pendidikan pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan'. Tetapi diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar  $0,850 > 0,6$  sehingga seluruh indikator yang mengukur variabel pelatihan reliabel. Indikator variabel motivasi dinyatakan valid kecuali pernyataan no 7, yaitu: 'Saya selalu menjadi panitia dalam setiap kegiatan' dan no 8 yaitu: 'Saya selalu bersemangat dalam menjalankan setiap tugas'. Variable motivasi memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar  $0,819 > 0,6$  maka seluruh indikator yang mengukur variabel motivasi reliabel. Instrumen variabel kinerja dinyatakan valid kecuali no 5 yaitu: 'Saya melaksanakan pembelajaran yang Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAIKEM)', no 8 yaitu: 'Saya melaksanakan program kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan pembelajaran', no 9 yaitu: 'Mata pelajaran yang saya ampu selalu mendapat nilai Ujian Nasional (UN) memuaskan', no 10 yaitu: 'Saya bangga sebagai seorang pendidik yang mempunyai sertifikat pendidik', dan no 15 yaitu: 'Saya bertanggungjawab dalam pekerjaan yang diperintahkan' dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar  $0,848 > 0,6$  maka seluruh indikator yang mengukur variabel kinerja reliabel.

Dari hasil analisis SEM untuk pengujian *goodness of fit (GOF)* yaitu kesesuaian pada model *full sample* dan model pemoderasi diperoleh bahwa nilai *RMSEA* dan *RMR* memiliki nilai yang sesuai dengan nilai ketetapan. Nilai *RMSEA* merupakan indeks yang mencoba untuk memperbaiki karakteristik *chi square* statistik ( $X^2$ ). Nilai *RMSEA* sesuai menunjukkan bahwa matriks kovarian sampel dengan matriks kovarian populasi cenderung tidak berbeda. Demikian juga nilai *RMR* sesuai menunjukkan bahwa nilai rata-rata semua residual yang distandarisasi sesuai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *output full sample* bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja semua guru baik laki-laki dan perempuan dengan probabilitas  $< 0,05$  yang berarti secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Variabel pelatihan yang menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2010) tentang manfaat yang diperoleh dari diadakannya pelatihan diantaranya, yaitu: meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas peserta. sehingga melalui pelatihan akan meningkatkan kinerja guru. Untuk itu pelatihan guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga diharapkan memperhatikan prinsip-prinsip pelatihan dan menganalisis kebutuhan peserta sebelum pelatihan dilaksanakan agar sesuai dengan kebutuhan guru di lapangan sehingga bermanfaat dalam meningkatkan kerjanya sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan metode pelatihan yang dikemukakan oleh Bernandin dan Russel (2010) maka untuk itu pelatihan untuk guru dapat dilakukan dengan cara *On the Job Learning* melalui *Experiential Methods* yaitu metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia. Sehingga guru dapat berlatih dengan praktek secara langsung hal-hal atau materi yang sesuai dengan kebutuhannya untuk meningkatkan kompetensi dan selanjutnya akan meningkatkan kerjanya sebagai tenaga pendidik.

Demikian juga halnya dengan variabel motivasi yang terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung *Achievement Theory* atau Teori *Achievement Mc Clelland* (2009) yang menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*), Kebutuhan akan hubungan sosial (*Need for affiliation*), dan kebutuhan untuk mengatur (*Need for power*). Dari teori tersebut dapat dilihat bahwa salah satu kebutuhan manusia yang dalam hal ini bekerja sebagai tenaga pendidik adalah kebutuhan untuk berprestasi. Melalui pemenuhan akan prestasi ini tenaga pendidik akan memiliki motivasi yang tinggi sehingga akan meningkatkan kerjanya sebagai tenaga pendidik. Untuk meningkatkan motivasi tenaga pendidik dapat diterapkan juga model motivasi yaitu Model Sumber Daya Manusia sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (2011) yang menyatakan bahwa manusia memiliki dua kebutuhan mendasar yaitu kebutuhan untuk menghindari rasa sakit dan tetap hidup serta kebutuhan untuk tumbuh berkembang dan belajar. Keinginan untuk tumbuh berkembang dan belajar akan sangat mendukung meningkatnya motivasi kerja tenaga pendidik. Untuk itu peranan manajer dalam hal ini kepala sekolah sangat besar agar motivasi kerja meningkat, melalui pemberian apresiasi terhadap kinerja yang sudah dilakukan dan tetap menjalin komunikasi yang baik dengan semua guru, sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai.

Dari hasil pengujian gender sebagai pemoderasi yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh moderasi. Pada guru laki-laki diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan prob/2 sebesar  $0,172/2 < 0,10$  akan tetapi untuk variabel pelatihan guru laki-laki tidak mampu meningkatkan kinerja. Sementara pada guru perempuan gender terbukti memoderasi hubungan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru. Artinya gender sebagai pemoderasi terlihat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru baik pada guru laki-laki dan perempuan tetapi tidak memoderasi pelatihan pada guru laki-laki.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gender guru laki-laki tidak terbukti memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari R.L., dan Kusumadewi, N.M.W., (2015), yang membuktikan bahwa gender tidak memoderasi pengaruh manfaat yang dirasakan (*perceived benefit*) terhadap niat menggunakan asuransi jiwa. Ishak et al. (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa gender sebagai variabel moderasi memiliki hasil yang negatif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional dan penyesuaian akademik.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kota Sibolga. Hal ini dikarenakan pelatihan akan meningkatkan penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku atau sikap, di samping secara sistematis akan mengubah tingkah laku guru untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga. Hal ini dikarenakan motivasi akan meningkatkan kinerja sebagai wujud dari pemenuhan salah satu kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*) untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kerjanya. Gender memoderasi hubungan motivasi terhadap kinerja baik pada guru laki-laki dan perempuan tetapi gender hanya terbukti memoderasi hubungan pelatihan terhadap kinerja pada guru perempuan tetapi pada tidak guru laki-laki.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka beberapa saran yang dapat diberikan yaitu hasil penelitian dapat digunakan oleh para pemangku kepentingan di jajaran Dinas Pendidikan Kota Sibolga sebagai masukan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru di SMP Negeri se-Kota Sibolga melalui pendidikan pelatihan singkat atau berkelanjutan. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para Kepala SMP Negeri Se-Kota Sibolga untuk meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan yang singkat atau berkelanjutan dan menggugah motivasi guru melalui acara diskusi atau lomba untuk berprestasi sehingga kinerjanya meningkat. Hasil penelitian ini masih ada kekurangan maka perlu penelitian lanjutan dengan objek berbeda atau sama dengan menambahkan variabel penelitian lain (misal: kompensasi, kepuasan kerja, dan lainnya) agar meningkatkan hasil penelitian yang terkait dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kota Sibolga.

## Daftar Rujukan

- Alfhan, R., 2013, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Bernardin, H.J. and Russel. (2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Byrne, B. M. 2010. Structural Equation Modeling with AMOS. Basic Concepts, Applications, and Programming, 2nd ed. New York: Routledge Taylor & Francis Group
- Elaine Showalter. 1989. Speaking of Gender Published by: Rocky Mountain Modern Language Association.
- Hair, Jr et.al. (2010). Multivariate Data Analysis (7th ed). United States: Pearson
- Hasanah, D.S., 2010, Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. Bandung: UPI.
- Herzberg, F., 2011, Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector The Mediating Effect of Love Money.
- Kumalaningrum, M.P., 2010, Pengaruh Gender Sebagai Pemoderasi Pada Hubungan Orientasi Pasar Dan Kinerja Keuangan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Vol. 6 No.2 Hal. 99-112.
- Margaretha, Y., dan Henky, L.,2012, Peranan Fashion Clothing Involvement Dalam Meningkatkan Recreational Shopper Identity, UPI
- Maharany, R.A., dan Wayan, S.I., 2019, Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Dalam Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan, E-Jurnal Manajemen, ISSN 2302-8912.
- McClelland, D.C., 2013, Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society.
- Mohardi, 2011, Pengaruh Motivasi dan Persepsi Guru terhadap Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Pulau Batam. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mu'min, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Batam. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Notoatmodjo, S., 2010, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra. R.P., 2015, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap turnover Intention dengan Gender sebagai variable Moderating (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Surakarta), Jurnal Nominal Vol. IV No. 1
- Rahmatiah, 2018, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutung dan Gunung Kidul, *Jurnal SAP* Vol. 2 No. 3
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Roslina, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Sibolga dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jakarta: Universitas Terbuka.
- T. Wilson., 1989, Sex and Gender, Making Cultural Sense of Civilization, Leiden, New York, Kobenhagn, Koln: E.J. Brill
- Warningsih, M., 2010, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretaris Wakil Presiden Republik Indonesia. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Widodo, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Penabur. Tasikmalaya: Jurnal Pendidikan Penabur No.16 Hal. 68.
- Wexley, K., dan Yukl, G., 2013, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Lidya Ratna Sari <sup>1</sup> Ni Made Wulandari Kusumadewi E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015: 2831-2856  
ISSN : 2302-8912, Udayana