

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Gamaliel Makassar

Yohanis Suppu¹, Akhmad Muhammadin², Muklis Kanto³

Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email: muhammadin.akhmad@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of job training online learning on performance mediated by the work motivation of teachers at the Gamaliel School Makassar. The sample in this study using a saturated sample was 52 teachers. The research results show that: (1) Job training has a positive and significant effect on teacher work motivation. (2) Online learning has a negative and insignificant effect on teacher work motivation. (3) Job training has a positive and significant effect on teacher performance (4). Online learning has a positive and insignificant effect on teacher performance. (5) Work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. (6) Job training has a positive and significant effect on teacher performance mediated by teacher work motivation. (7) Online learning has no effect on teacher performance mediated by work motivation. with job training, online learning systems and work motivation, it must be consistently carried out as part of increasing the ability of teachers which will improve the quality of performance and the quality of service in schools.

Keywords: *Job training, online learning, work motivation, teacher performance.*

1. Latar Belakang

Pendidikan seperti yang diuraikan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan yang maju akan membentuk kualitas generasi yang semakin baik sehingga mampu berkontribusi bagi pembangunan bangsa.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka pemerintah melalui kebijakan yang dituangkan dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan menetapkan delapan standar nasional pendidikan yang terdiri dari: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan. Dari delapan standar nasional pendidikan salah satu unsur yang menarik dan penting adalah standar guru dan tenaga kependidikan. Pemerintah menyadari bahwa keberadaan guru menjadi salah satu kunci yang paling utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Bahkan wujud nyata dari kesadaran akan pentingnya profesi guru maka pemerintah menetapkan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Kualitas guru akan menentukan perkembangan kualitas generasi yang akan berdampak pada kualitas bangsa saat ini dan di masa yang akan datang.

Komitmen yayasan selaku manajemen dalam pengelolaan sekolah tentu sangat menentukan kualitas layanan yang melalui kualitas guru yang menjadi ujung tombak dalam layanan pendidikan yang diberikan. Sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, maka salah satu program yang menjadi agenda rutin pengelola sekolah adalah pelatihan guru yang diselenggarakan di awal semester dalam bentuk in house training. Selain pelatihan yang dilaksanakan oleh yayasan, guru juga mendapatkan pembelajaran online dari kementerian pendidikan dan kebudayaan (Dirjen guru dan tenaga kependidikan) melalui dinas pendidikan atau melalui sistem Informasi manajemen pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis pekerja dalam meningkatkan kinerja. Dapat juga dikatakan bahwa pembelajaran online adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap agar karyawan mampu dan terampil melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga. Selain pelatihan kerja salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru dewasa ini adalah

pembelajaran online atau pembelajaran dalam jaringan. Menurut (Pohan, 2020) pembelajaran dalam jaringan adalah pembelajaran yang berlangsung dalam jaringan dimana pengajar dan yang diajar tidak bertatap muka secara langsung. Di Indonesia pembelajaran online secara masif dilakukan dengan adanya kebijakan pemerintah oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melalui Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020. Pemberlakuan kebijakan pembelajaran online awalnya menjadi momok bagi dunia pendidikan karena adanya paksaan yang sifatnya mengubah pola pembelajaran secara total. Guru dalam menjalankan tugas profesional tidak lepas dari motivasi baik yang bersifat individual yang bersumber dari diri guru maupun organisasional yang bersumber dari organisasi atau lingkungan pekerjaan. Dalam menjalankan fungsinya, guru sebagai pengajar, pelatih dan pendidik akan terus diperhadapkan dengan motivasi yang mendorong untuk melakukan tugas yang mulia. Berbagai fenomena terkait dengan kinerja guru di Sekolah Gamaliel Makassar tentu tidak lepas dari berbagai hal yang mempengaruhi kinerja guru. Dari wawancara penulis dengan salah satu pimpinan di Sekolah Gamaliel Makassar menyampaikan bahwa dalam dua tahun terakhir ini kinerja guru dalam hal ketepatan waktu menyelesaikan tugas-tugas administrasi sedikit mengalami penurunan dengan indikasi adanya keterlambatan mengumpulkan administrasi pembelajaran dari batas waktu yang diberikan oleh pimpinan. Namun pimpinan sekolah juga menyampaikan bahwa dalam aspek yang lain guru juga mengalami peningkatan kinerja utamanya dalam proses pembelajaran online dengan pemanfaatan teknologi informasi sesuai kemajuan jaman.

2. Kajian Pustaka

a. Konsep Pelatihan Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi suatu organisasi, hal ini dapat dilihat dari dua alasan. Pertama; sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua; sumber daya manusia umumnya merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Pendapat (Enny Widyaningrum, 2006) "Pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya pada saat ini". Pelatihan umumnya terdiri dari program yang disusun secara terencana untuk memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku sosial dari karyawan. Menurut (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003), pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Beberapa hal teknis tentang pembelajaran online yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Selain itu, Gary Dessler dalam (Gutara et al., 2021), indikator pelatihan kerja dapat dibagi menjadi lima indikator yaitu: 1. Instruktur, mengingat bahwa pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan kompeten. (kualifikasi/kompetensi yang memadai, memotivasi peserta, kebutuhan umpan balik). 2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. (semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memperhatikan). 3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. (kesesuaian metode dengan jenis pelatihan, kesesuaian metode dengan materi pelatihan.). 4. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. (menambah kemampuan, kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan). 5. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. (Keterampilan peserta pelatihan, Pemahaman etika kerja peserta pelatihan).

b. Konsep Pembelajaran Online

Menurut Hardiyanto dalam (Riyana, 2019) pembelajaran online pertama kali dikenal karena

pengaruh dari perkembangan pembelajaran berbasis elektronik (e-learning) yang diperkenalkan oleh Universitas Illionis melalui sistem pembelajaran berbasis komputer. Pembelajaran online merupakan suatu sistem yang dapat memfasilitasi murid belajar lebih luas, lebih banyak, dan bervariasi. Melalui fasilitas yang disediakan oleh suatu sistem, murid dapat belajar kapan dan dimana saja tanpa terbatas oleh jarak, ruang dan waktu. Materi pembelajaran yang dipelajari lebih bervariasi, tidak hanya dalam bentuk verbal, melainkan lebih bervariasi seperti visual, audio, dan gerak.

Untuk mengukur efektifitas pembelajaran online maka diperlukan alat ukur dalam hal ini indikasi ketercapaian atau pelaksanaan pembelajaran online. Indikator pembelajaran online menurut (Munir, 2009) yaitu: 1. Guru memberikan alokasi waktu yang proporsional (cukup) dalam pembelajaran daring. 2. Guru memiliki keterampilan teknologis pembelajaran daring. 3. Guru menyiapkan fasilitas dan media belajar yang dibutuhkan dalam pembelajaran daring. 3. Guru merespons dan memberikan umpan balik setiap pendapat dan pertanyaan yang disampaikan siswa. 4. Guru memberikan materi pelajaran dari berbagai sumber referensi lain seperti gambar dan video. 5. Guru mendorong siswa untuk tetap berinteraksi dengan guru dan teman-temannya. 6. Guru mendorong siswa agar tetap aktif dalam proses pembelajaran.

c. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu hal. Setiap individu tentu memiliki alasan atau dorongan dalam melakukan pekerjaan, demikian halnya dengan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya tentu didorong oleh berbagai hal. Kemudian menurut Muhammadin et al (2022) “motivasi adalah kekuatan yang ada pada seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan”. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas dalam mencapai sasaran menunjukkan motivasi dari orang tersebut.

Menurut Faturohman & Suryana dalam (Lubis, 2020). Indikator motivasi kerja guru adalah: 1. Imbalan yang layak yaitu kepuasan guru dalam menerima imbalan yang diberikan oleh lembaga dapat menentukan motivasi kerja guru. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan membuat motivasi kerja menurun. Sebaliknya guru dengan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan dapat memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan teori motivasi oleh Abraham Maslow tentang hirarki kebutuhan. 2. Kesempatan untuk promosi yaitu promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan banyaknya kesempatan promosi jabatan yang ditawarkan oleh lembaga kepada dambaan guru akan berdampak pada keinginan guru untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. 3. Memperoleh pengakuan. Yaitu pengakuan dari pihak lembaga atau pimpinan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh guru akan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan motivasi kerja guru. Hasil kerja yang selalu diberi apresiasi akan membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas dengan baik. 4. Keamanan bekerja. Yaitu lingkungan kerja yang aman menjadi setiap pekerja termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang ada akan mendorong guru untuk dapat bekerja dengan baik.

d. Konsep Kinerja Guru

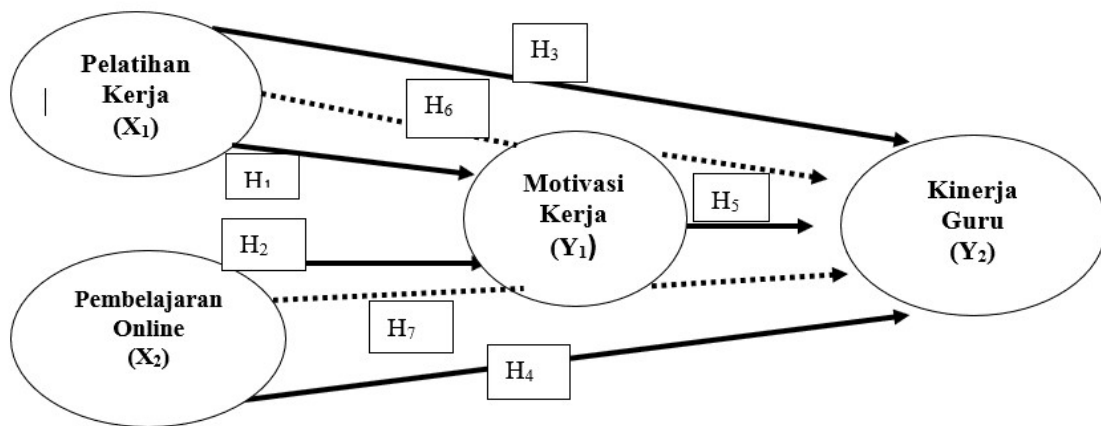
Kinerja adalah kontribusi karyawan kepada organisasi sebagai cerminan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki dan berdampak pada kuantitas/kualitas output yang dihasilkan oleh organisasi. Menurut Lukman & Akhmad Muhammadin (2022) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (job requirement). Handoko dalam (Lubis, 2020) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Menurut (Sedarmayanti, 2009) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur Akhmad Muhammadin (2021).

Dari sekian banyak faktor penentu kualitas pendidikan salah satu faktor yang paling esensi adalah keberadaan guru yang berkualitas. Menurut (Tong, 2020) ada empat faktor penting dalam pendidikan yang diurutkan sesuai urgensinya yaitu ; guru, materi ajar, murid yang mau dididik, fasilitas. Guru ditempatkan pada urutan pertama karena guru adalah penentu dalam proses pendidikan. Kemajuan jaman semakin menuntut guru untuk semakin profesional dalam menjalankan tugasnya, itu berarti bahwa tuntutan peningkatan kualitas kinerja juga semakin dikedepankan. Konsekuensi logis dari hal ini bahwa guru akan terus berpacu dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan yang diberikan

dalam tanggungjawabnya sebagai pendidik yang professional. indikator kinerja guru professional dapat mengacu pada : 1) Menguasai bahan yang akan diajarkan. 2) Mengelola program belajar mengajar. 3) Mengelola kelas. 4) Menggunakan media/sumber pelajaran. 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan. 6) Mengelola interaksi belajar mengajar. 7) Menilai prestasi siswa. 8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan. 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sampel yang diambil dari suatu populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel melalui uji hipotesis. Menurut (Sugiono, 2012) “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis statistik melalui bantuan SPSS Versi 26. Penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh guru (sampel jenuh) dengan status guru tetap di Sekolah Gamaliel Makassar, sebanyak 52 orang guru.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> : pengaruh langsung variabel X ke variabel Y

.....> : pengaruh variabel X ke variabel Z dengan variabel Y sebagai variabel intervening

Sumber: Diolah sendiri hasil penelitian (2022).

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian persyaratan melalui uji asumsi klasik terhadap model regresi telah dilakukan dengan hasil yang menunjukkan bahwa kualifikasi persyaratan telah terpenuhi. Selanjutnya akan dilakukan pengujian tingkat sigifikansi dan intepertasi model regresi. Dalam penelitian ini terdapat dua persamaan regresi dimana persamaan pertama untuk menguji pengaruh variabel pelatihan kerja (X_1) dan pembelajaran online (X_2) terhadap motivasi kerja (Y), selanjutnya persamaan kedua untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan pembelajaran online (X_2) serta motivasi kerja (Y) terhadap kinerja guru (Z).

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,959	6,297		3,646	,001		
Pelatihan Kerja	,599	,097	,749	6,189	,000	,664	1,506
Pembelajaran Online	-,047	,122	-,046	-,384	,703	,664	1,506

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah sendiri, (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 22,959 + 0,599 X_1 - 0,47 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,959 berarti jika variabel pelatihan kerja dan variabel pembelajaran online dalam kondisi tetap (konstan) maka nilai Y (variabel motivasi kerja) akan naik sebesar 22,959.
- Variabel pelatihan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,599 yang artinya jika terjadi peningkatan 1% nilai pembelajaran online maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja (Y) sebesar 0,599 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.
- Variabel pembelajaran online (X2) mempunyai pengaruh negatif terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar (-0,47) yang artinya jika terjadi peningkatan 1% nilai pembelajaran online maka akan terjadi penurunan motivasi kerja (Y) sebesar 0,47 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,166	5,065		1,612	,014		
Pelatihan Kerja	,204	,092	,255	2,215	,032	,373	2,683
Pembelajaran Online	,057	,087	,057	,656	,515	,662	1,510
Motivasi Kerja	,643	,102	,642	6,305	,000	,477	2,097

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah sendiri, (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + e_2$$

$$Z = 8,166 + 0,204 X_2 + 0,057 X_2 + 0,643 Y$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut sebagai berikut:

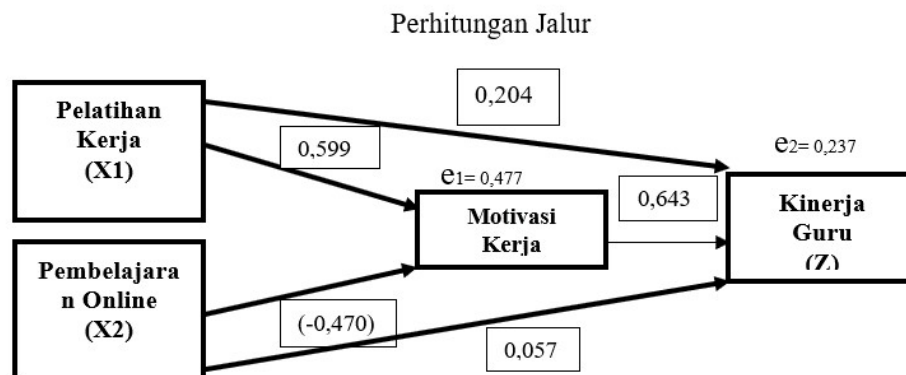
- Nilai konstanta sebesar 8,166 berarti jika variabel pelatihan kerja dan variabel pembelajaran online serta variabel motivasi kerja dalam kondisi tetap (konstan) maka nilai Z (kinerja guru) akan naik sebesar 8,166.
- Variabel pelatihan kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja guru (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,204 yang artinya jika terjadi peningkatan 1% nilai pembelajaran online maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru (Z) sebesar 0,204 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.
- Variabel pembelajaran online (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,057 yang artinya jika terjadi peningkatan 1% nilai pembelajaran online maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru (Z) sebesar 0,057, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.
- Variabel Motivasi Kerja (Y) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,643 yang artinya jika terjadi peningkatan 1% nilai motivasi kerja maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru (Z) sebesar 0,643, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Analisis regresi yang dilakukan adalah analisis regresi parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandarisasi untuk pengaruh langsungnya, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Dari hasil regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1} \dots\dots\dots Y = 22,959 + 0,599 X_1 - 0,47 X_2$$

$$\text{Persamaan 2} \dots\dots\dots Z = 8,166 + 0,204X_1 + 0,057X_2 + 0,643Y$$

Untuk memudahkan menganalisis jalur maka nilai koefisien dari kedua persamaan diatas dinampakkan dalam gambar sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah sendiri, (2022)

Gambar 2. Perhitungan Jalur

1. Analisis pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Z) dimediasi oleh motivasi kerja (Y): Koefisien pengaruh langsung variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 0,204, sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Z) melalui motivasi kerja (Y) adalah perkalian antara koefisien variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) dengan koefisien variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z) yaitu : $0,599 \times 0,643 = 0,385$. Total pengaruh langsung pembelajaran online (X_2) terhadap kinerja guru (Z) adalah $0,204 + 0,385 = 0,589$. Berdasarkan perhitungan analisis jalur diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 0,204, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,385, (nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung). Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel pelatihan kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Z) melalui variabel motivasi kerja. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_1

diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja.

2. Analisis pengaruh pembelajaran online (X_2) terhadap Kinerja (Z) dimediasi oleh motivasi kerja (Y):

Koefisien pengaruh langsung variabel pembelajaran online (X_2) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 0,057, sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung pembelajaran online (X_2) terhadap kinerja guru (Z) melalui motivasi kerja (Y) adalah perkalian antara koefisien variabel pembelajaran online (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) dengan koefisien variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z) yaitu : $(-0,47 \times 0,643) = (-0,302)$. Total pengaruh langsung pembelajaran online (X_2) terhadap kinerja guru (Z) adalah $0,057 + (-0,302) = -0,301$. Berdasarkan perhitungan analisis jalur diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung pembelajaran online (X_2) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 0,057, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $(-0,302)$, dalam hal ini nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel pembelajaran online (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Z) melalui variabel motivasi kerja. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya pembelajaran online berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai 0,599. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja dengan indikator instruktur, kemampuan peserta, kurikulum, metode pelatihan, tujuan pelatihan yang diikuti oleh guru selama ini berdampak dengan baik pada motivasi kerja. Dengan adanya pelatihan kerja baik yang diprogramkan oleh sekolah maupun dari pemerintah atau dilakukan guru secara mandiri mampu memberi kontribusi yang baik dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Motivasi Kerja

penelitian ini ditemukan bahwa pembelajaran online tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Pembelajaran online dengan indikator alokasi waktu yang proporsional, keterampilan teknologis, fasilitas dan media belajar, respon dan umpan balik, materi pelajaran dari berbagai sumber referensi, interaksi pembelajaran (guru, siswa),serta keaktifan siswa dalam pembelajaran, yang dimulai sejak tahun 2020 sebagai solusi terhadap pembelajaran di masa pandemi covid 19 ternyata dalam penelitian ini tidak memberi kontribusi positif terhadap motivasi kerja guru, hal ini dimungkinkan karena kebijakan pembelajaran online merubah tatanan dan pola kerja guru serta di dalam pelaksanaannya sangat banyak kendala teknis yang dijumpai juga pembelajaran yang tidak optimal baik dari aspek proses pembelajaran seperti komunikasi guru dan siswa serta orang tua, juga pada aspek hasil belajar berupa ketuntasan pembelajaran serta yang tidak kalah penting adalah aspek pertumbuhan karakter peserta didik.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai 0,204. Pelatihan kerja dalam hal ini berupa kegiatan in house training yang diprogramkan oleh sekolah, pelatihan dari pemerintah melalui Dinas Pendidikan atau pelatihan mandiri yang diikuti oleh guru secara online mampu meningkatkan kinerja guru di Sekolah Gamaliel selama ini.

Pengaruh Pembelajaran Online terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran online berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai 0,057. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya pada pengaruh pembelajaran online terhadap motivasi kerja bahwa pembelajaran online sebagai solusi terhadap pembelajaran di masa pandemi covid 19 ternyata dalam penelitian ini tidak memberi kontribusi positif terhadap motivasi kerja guru. Demikian pula terhadap kinerja guru, hal ini dimungkinkan karena kebijakan pembelajaran online merubah tatanan dan pola kerja guru dan di dalam pelaksanaannya sangat banyak kendala teknis yang dijumpai juga pembelajaran yang tidak optimal baik dari aspek

proses pembelajaran seperti komunikasi guru dan siswa serta orang tua, juga pada aspek hasil belajar berupa ketuntasan pembelajaran serta yang tidak kalah penting adalah aspek pertumbuhan karakter peserta didik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekolah Gamaliel Makassar dengan nilai 0,643. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dengan indikator; kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri berdampak pada kinerja guru, bahkan dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien motivasi kerja merupakan nilai yang paling tinggi dari ketiga variabel independen yang mempengaruhi variabel dependent (kinerja guru).

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian melalui perhitungan analisis jalur ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Gamaliel Makassar. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel intervening antara pelatihan kerja dengan kinerja guru. Seperti penjelasan pada pengaruh langsung variabel pelatihan kerja terhadap kinerja guru, temuan ini mendukung beberapa konsep dan hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian melalui perhitungan analisis jalur ditemukan bahwa variabel pembelajaran online melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Gamaliel Makassar. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara pembelajaran online terhadap kinerja guru. Telah diuraikan pada bagian sebelumnya juga yaitu pengaruh langsung pembelajaran online baik terhadap motivasi kerja maupun terhadap kinerja guru bahwa banyak faktor yang menyebabkan pembelajaran online tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal berdasarkan hipotesis yang telah diajukan:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan kerja yang diikuti oleh guru di Sekolah Gamaliel memberi kontribusi yang baik terhadap motivasi kerja guru.
2. Pembelajaran online tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa pembelajaran online yang dilakukan baik pada masa pandemi maupun di masa endemic tidak memberi kontribusi yang baik terhadap motivasi kerja guru.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru mampu mendorong guru untuk melakukan kinerja yang baik.
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti pelaksanaan pelatihan kerja yang dialami oleh guru baik yang diselenggarakan oleh sekolah, pemerintah maupun pelatihan mandiri oleh guru memberi kontribusi yang baik terhadap kinerja guru.
5. Pembelajaran online berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti pembelajaran online yang dilakukan sudah memberi kontribusi terhadap kinerja guru namun belum optimal.
6. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja guru.
7. Pembelajaran online tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara variabel pembelajaran online terhadap variabel kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Akhmad Muhammadin, dkk. 2021. Teori dan Perilaku Organisasi. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Enny Widyaningrum. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1999, Issue December).
- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. 2021. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 73–81.
- Lukman & Akhmad Muhammadin. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Makassar, *Movere Journal* Vol. 4 No. 1 Januari 2022 Hal. 1 – 10.
- Lubis, R. P. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan*. Universitas Muhammadiyah Medan.
- Muhammadin, A. Ridjal, S. Runtunuwu, D. M. A. Nurhidayah. 2022. Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar), *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.11 , No 2.
- Pohan, A. E. 2020. *Konsep Pembelajaran Daring Berbasis Ilmiah*. CV. Sarnu Untung.
- Riyana, C. 2019. Konsep pembelajaran online. In *Modul Pembelajaran Universitas Terbuka Tangerang Selatan*.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Tong, S. 2020. *Arsitek Jiwa I*. Momentum.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (2003). Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. (2005). Sekretariat Negara.