



# Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)



Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/ipmanper>

## Peran Motivasi Sebagai Mediasi pada Pengaruh Pelatihan Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Di Batam

*Farah Fakhirah Suganda, Yuli Indah Fajar Dini*

Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Internasional Batam,

Jl. Gajah Mada, Baloi Sei Ladi, Batam, Kepulauan Riau Indonesia

\*Correspondence: E-mail: 2041307.farah@uib.edu

ABSTRAK	ARTICLE INFO
<p>Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) gaya kepemimpinan terhadap motivasi, (2) gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, (3) pelatihan pendidikan terhadap motivasi, (4) pelatihan pendidikan terhadap kinerja guru, (5) motivasi terhadap kinerja guru, (6) gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru motivasi sebagai mediasi, (7) pelatihan pendidikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai mediasi. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 402 responden yang merupakan seorang guru sekolah menengah di Batam dengan metode purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah metode Structural Equation Model (SEM) berbasis SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan pendidikan dan motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun pelatihan pendidikan tidak terbukti berpengaruh terhadap motivasi, pelatihan pendidikan juga tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru jika dimediasi oleh motivasi. Kepala sekolah perlu meningkatkan kepemimpinan dan memberikan pelatihan pendidikan yang sesuai dan dibutuhkan guru agar dapat memotivasi sehingga meningkatkan performanya.</p> <p>© 2024 Pendidikan Manajemen Perkantoran</p>	<p><b>Article History:</b> <i>Submitted/Received 18 Oktober 2023</i> <i>First Revised 20 November 2023</i> <i>Accepted 01 Januari 2024</i> <i>First Available online 10 Januari 2024</i> <i>Publication Date 10 Januari 2024</i></p> <hr/> <p><b>Keyword:</b> <i>gaya kepemimpinan, guru, kinerja guru, pelatihan pendidikan.,</i></p>

## 1. PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga pendidik memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan, yang mana terlibat langsung dalam proses pengembangan, pemantauan serta pelaksanaan kurikulum dan memastikan pembelajaran dapat berjalan sesuai tujuan yang diharapkan (Dhani, 2020). Seorang guru berperan sebagai komponen utama yang mempengaruhi proses hingga hasil pembelajaran yang bermutu, sehingga meningkatkan kualitas kepada peserta didik (Pradina et al., 2021).

Menurut Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2004:2) tenaga pendidik harus memenuhi tiga standarisasi kompetensi yaitu kompetensi pengelolaan Pembelajaran juga wawasan Kependidikan, Kompetensi akademik/Vokasional mengenai materi pembelajaran, dan pengembangan profesi. Tujuan dari tiga kompetensi tersebut adalah untuk menjadikan guru yang bermutu, menjadikan pembelajaran lebih bermutu yang kelak akan berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan di Indonesia (Saragih, 2008).

Peningkatan guru yang bermutu dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan yang dibutuhkan guru untuk memperdalam pengetahuannya yang sudah dikuasai (Nurmayadi, 2020). Pelatihan pendidikan merupakan tahapan penting dalam peningkatan pengetahuan guru yang kemudian dapat memberikan pengaruh bagi kinerja guru dan kualitasnya (Sulaiman & Asanudin, 2020).

Untuk memaksimalkan produktivitas, sekolah menengah harus mempunyai guru dengan kinerja yang mumpuni (Parta & Mahayasa, 2021). Menurut Hayati dan Yulianto (2021), untuk mencapai hasil yang baik dan mengatasi perbedaan yang ada pada guru, sekolah menengah di tuntut untuk segera meningkatkan kinerja melalui program pengembangan guru yang terarah. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rukmana, 2020) menyatakan kinerja ialah suatu kualitas dan kuantitas tercapainya pekerjaan seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

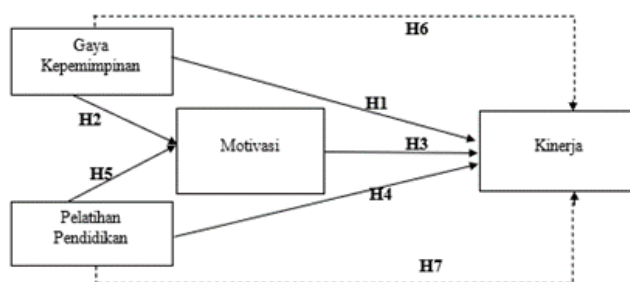
Untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, diperlukan adanya proses perkembangan guru. Guru perlu mempelajari lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawabnya agar memberikan hasil yang diinginkan. Menurut Parawu (2020) pendidikan merupakan upaya pengembangan dalam bentuk pengajaran dan praktik sistematis bersifat jangka panjang yang dominan pada teori, konsep juga abstrak. Adapun menurut Santoso (2021), Pelatihan ialah sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan suatu cara sistematis dan terorganisir.

Keberhasilan dari pengembangan sumber daya yang berkualitas berasal dari pengaruh pemimpinnya. Pemimpin dituntut untuk mempunyai pola atau gaya kepemimpinan dalam bekerja untuk mengurangi kemungkinan terjadinya masalah. Definisi gaya kepemimpinan secara umum ialah suatu seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai potensi maksimum dalam menyelesaikan tugas, proyek maupun tujuan (Specchia et al., 2021). (Haryono et al., 2020) meyakinkan bahwa kinerja guru yang rendah tidak hanya karena kesalahan guru sendiri, melainkan adanya kemungkinan dari gaya kepemimpinan dari pemimpin yang kurang tepat. Keberhasilan atau kegagalan dalam organisasi dianggap sebagai keberhasilan ataupun kegagalan dari pemimpin (Azizah et al., 2020)

Motivasi dianggap dapat menjadi pembangkit semangat kerja guru yang dapat berpengaruh pada kinerja. Vroom dan Murti (Parta & Mahayasa, 2021b), menyatakan motivasi adalah akibat yang diperoleh dari hasil yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan atas suatu hal yang bersangkutan yang mana akan mengarah pada hasil yang diinginkan.

Pemimpin memberikan motivasi untuk guru agar lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pemberian motivasi dilakukan dengan harapan adanya peningkatan kinerja guru. Kemampuan memotivasi dilakukan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan berkomunikasi dengan guru guna menentukan efektivitas (Hendra, 2020).

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, maka permasalahan penelitian ini yaitu: Pertama, adakah pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi guru sekolah menengah di Batam? Kedua, adakah pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah menengah di Batam? Ketiga, adakah pengaruh signifikan pelatihan pendidikan terhadap motivasi guru sekolah menengah di Batam? Keempat, adakah pengaruh signifikan pelatihan pendidikan terhadap kinerja guru sekolah menengah di Batam? Kelima, adakah pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru sekolah menengah di Batam? Keenam, adakah pengaruh signifikan gaya kepemimpinan pada kinerja guru sekolah menengah di Batam dengan motivasi sebagai mediasinya? Ketujuh, adakah pengaruh signifikan pelatihan pendidikan pada kinerja guru sekolah menengah di Batam dengan motivasi sebagai mediasinya



**Gambar 1.1**

Untuk menjawab rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah menengah di Batam.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh pada Gaya kepemimpinan terhadap motivasi

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh pada Motivasi terhadap kinerja guru sekolah menengah di Batam.

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh pada Pelatihan pendidikan terhadap kinerja guru sekolah menengah di Batam.

Hipotesis 5: Tidak terdapat pengaruh pada Pelatihan Pendidikan terhadap Motivasi guru sekolah menengah di Batam.

Hipotesis 6: Terdapat pengaruh pada Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah menengah di Batam dimediasi oleh Motivasi.

Hipotesis 7 : Tidak terdapat pengaruh pada Pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru sekolah menengah di Batam dimediasi oleh Motivasi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari tindakan seorang pemimpin yang menggambarkan dari falsafah yang konsisten, terampil, sikap dan sifat yang mendasari tingkah laku seseorang (Darmawan, 2019). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi menunjukkan cara suatu pemimpin mempengaruhi

bawahannya untuk terinformasi, sadar dan memahami atau melaksanakan instruksi pemimpinnya, baik itu melalui cara langsung maupun tidak langsung (Afdal & Kasran, 2020). Gaya kepemimpinan seorang atasan akan menimbulkan keyakinan diri yang kuat, meningkatkan komitmen, visi yang terarah, konsisten dan mampu menunjukkan ide inovatif dan mampu menularkannya kepada guru di organisasi yang dipimpinnya (Wijayanto et al., 2021).

Menurut Armadita dan Sitohang (2021) kemampuan seseorang dalam mendorong, menggerakkan, memberi arahan serta mempengaruhi tindakan lewat pola pikir dari bagaimana guru bekerja untuk dapat mandiri terlebih dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara struktural memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Cara pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja (Yamin, 2022).

## **2.2 Pelatihan Pendidikan**

Pada hakikatnya pelatihan pendidikan merupakan salah satu bentuk kegiatan dari sebuah program pengembangan yang dilakukan untuk mengembangkan daya manusia. Program pengembangan dilakukan sebagai salah satu mata rantai dari suatu siklus pengelolaan anggota organisasi yang dapat diartikan sebagai sebuah proses perbaikan pegawai atau staf lewat berbagai macam pendekatan yang menekankan kesadaran diri, pengembangan diri serta pertumbuhan diri (Audah, 2020). Sedangkan menurut Notoatmojo (Sulaiman & Asanudin, 2020) mendefinisikan pendidikan formal dalam organisasi merupakan suatu proses pengembangan keterampilan atau kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan ialah bagian dari proses pendidikan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan kemampuan khusus seseorang maupun sekelompok orang. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu secara sistematis sehingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya dan sesuai dengan standar pekerjaannya saat ini (Meidita, 2019). Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang terlatih akan semakin tinggi kesadaran dalam spesifikasi pekerjaannya yang diperkuat melalui motivasi kerja (Neza & Rivai, 2020).

## **2.3 Motivasi**

Motivasi menurut (Duha, 2020) berarti sesuatu atau hal yang diberikan satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan pihak tersebut dapat terpengaruh dan tergerak untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu.

Motivasi dianggap dapat menjadi pembangkit semangat kerja guru yang dapat berpengaruh pada kinerja. Vroom dan Murti (Parta & Mahayasa, 2021), menyatakan motivasi adalah akibat yang diperoleh dari hasil yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan atas suatu hal yang bersangkutan yang mana akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Menurut (Manik & Siahaan, 2021), motivasi dapat meningkatkan kinerja guru, sebab guru yang termotivasi akan proaktif dalam pekerjaannya sehingga memberikan kepuasan kerja yang meningkatkan kinerjanya.

## **2.4 Kinerja Guru**

Kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya, atau dapat dijabarkan dengan suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan untuk mewujudkan tujuan atau visi dan misi organisasi. Keberhasilan yang dicapai organisasi ditentukan dari

sumber daya yang memiliki peran dalam merancang, menjalankan dan mengendalikan organisasi (Dibyantoro, 2021). Pada dasarnya, kinerja bersifat menekan apa yang dapat dihasilkan dari fungsi-fungsi pekerjaan, dalam pekerjaan atau dalam jabatan ialah suatu proses yang mengelola input menjadi sebuah output yang disebut dengan hasil kerja (Lela et al., 2022). Kinerja merupakan proses panjang yang dihasilkan dari tingkah laku guru dalam menjalankan pekerjaan yang menghasilkan ide ataupun produk dalam mencapai tujuan (Rivaldo, 2022).

Berdasarkan Sedarmayati (Basyit & Edy, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja ialah hasil yang diperoleh seorang pekerja melalui proses manajemen organisasi secara keseluruhan, dan terbukti secara konkrit serta terukur dengan standar yang ditentukan organisasi.

### **3. METODOLOGI**

Penelitian dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang sarat akan angka angka dalam proses pengumpulan data. Metode kuantitatif digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang luas dari populasi, meneliti suatu perlakuan terhadap yang lain dan ingin mendapatkan data yang akurat secara empiris dan terukur (Djollong, 2014). Peneliti menggunakan jenis data penelitian korelasional untuk mengetahui apakah setiap variable memiliki hubungan dengan yang lain atau tidak (Gunawan, 2016). Populasi dalam penelitian ialah guru, dan sampel penelitian ialah guru sekolah menengah yang mengajar di Batam. Jumlah sampel yang diperoleh ialah 402 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ialah dengan metode kuesioner yang dibuat dengan google form. Peneliti memilih data primer untuk penelitian ini karena peneliti mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif. Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan responden pertanyaan atau pernyataan agar dijawabnya.

Metode analisis data untuk pengujian hipotesis, peneliti memakai metode Structural Equation Model (SEM) dengan basis terhadap Partial Least Square (PLS). Metode analisis SEM merupakan data statistika yang objek kajiannya memiliki dua atau lebih variabel atau disebut multivariate yang mayoritas sangat bermanfaat untuk meliputi versi khusus didalam jumlah sebuah metode analisis. Maka dari itu peneliti memilih menggunakan PLS sebagai metode analisisnya, karena jenis teknik yang dipakai adalah multivariate yang memiliki lebih dari dua variabel maka PLS akan sangat membantu. Penggunaan PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Metode analisis data deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua tahap yaitu pengolahan tabulasi data agar mempermudah pemahaman dan mengimplementasikannya. Kemudian data demografi diperoleh melalui pertanyaan kuesioner berupa umur, pendidikan, status sekolah, status guru, lama bekerja, jenis kelamin, penghasilan dan nama sekolah menengah yang diajar saat ini.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Analisa Demografi Responden**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, jumlah responden yang diperoleh sebanyak 402 orang responden yang merupakan guru sekolah menengah di Batam. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada guru sekolah menengah mulai dari SMP, SMA/SMK baik dari sekolah negeri maupun swasta. Kuesioner disebarkan melalui media social yang sering digunakan responden sehingga mempercepat efisiensi pengumpulan data.

**Tabel 1.** Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah	Presentase
Perempuan	182	45,2%
Laki-laki	220	54,8%
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa responden perempuan memiliki jumlah 182 responden dengan presentase 45,2%, responden laki-laki memiliki jumlah 220 responden dengan presentase 54,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya perselisihan jumlah responden laki-laki dengan perempuan yaitu 9,6% dan responden laki-laki terlihat lebih mendominasi.

**Tabel 2.** Demografi Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
20-25	48	11,9%
25-30	152	37,8%
30-35	108	26,8%
>36	94	23,3%
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah (2023)

Responden di Tabel 2 berusia diantara 20 tahun sampai 25 tahun berjumlah 48 orang dengan persentase 11,9%, responden berusia 25 sampai 30 tahun berjumlah 152 orang dengan persentase 37,8%, responden berusia 30 hingga 35 tahun berjumlah 108 orang dengan persentase 26,8% dan responden yang berusia diatas 36 tahun berjumlah 94 orang dengan persentase 23,3%. Sehingga responden terbanyak berasal dari usia diatas 25 sampai 30 tahun, dan responden dengan usia 20 sampai 25 tahun merupakan responden paling minim.

**Tabel 3.** Demografi Status Sekolah Responden

Status Sekolah	Jumlah	Presentase
Swasta	185	46,1%
Negeri	217	53,9%
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan jumlah persentase demografi status sekolah responden atau tempat responden saat ini mengajar. Responden bekerja dari sekolah swasta berjumlah 185 orang dengan persentase 46,1% dan responden bekerja dari sekolah negeri berjumlah 217 orang dengan persentase 53,9%. Artinya responden terbanyak diperoleh dari responden yang merupakan seorang guru yang mengajar di sekolah negeri dibandingkan dengan responden yang mengajar yang sekolah swasta.

**Tabel 4.** Demografi Status Pekerjaan

Keterangan	Jumlah	Presentase
Guru Swasta	39	9,7%
Guru Swasta (Kontrak)	131	32,5%
Guru Honorer	89	22,1%
Guru PNS	143	35,5%
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan Status pekerjaan yang dilakukan responden saat ini termasuk dalam kategori jenis guru yang berstatus kedalam jenis guru PNS, guru tetap, dan lain sebagainya. Responden juga mengisi apakah termasuk dalam guru tetap atau kontrak. Tabel 4 diketahui guru swasta yang mengisi kuesioner berjumlah 39 responden dengan persentase 9,7%, guru swasta kontrak yang mengisi kuesioner berjumlah 131 responden dengan presentase 32,5%, guru honorer berjumlah 89 responden dengan persentase 22,1%, guru PNS berjumlah 143 responden dengan jumlah presentase 35,5%. Responden terbanyak berasal dari kategori guru yang berstatus sebagai Guru PNS sementara responden minim berasal dari responden Guru Swasta Tetap.

## 4.2 Hasil Uji Validitas

### Hasil Uji Validitas Konvergen

#### a) *Outer Loadings*

**Tabel 5.** Outer Loadings

Variabel	Sampel Mean
GK1	0.884
GK2	0.848
GK3	0.884
GK4	0.723
GK5	0.880
GK6	0.712
GK7	0.805
GK8	0.828
GK9	0.697
PP1	0.905
PP2	0.907
PP3	0.907
PP4	0.905
PP5	0.853
PP6	0.906
MV1	0.861
MV2	0.850
MV3	0.825
MV4	0.789
MV5	0.868

MV6	0.832
MV7	0.825
MV8	0.650
KG1	0.612
KG2	0.911
KG3	0.878
KG4	0.834
KG5	0.878
KG6	0.905
KG7	0.911
KG8	0.897
KG9	0.754

Sumber: Data primer diolah (2023)

Bedasarkan hasil output dari Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa indikator dengan outer loading yang tinggi cenderung memiliki lebih banyak kesamaan karenanya, nilai indikator outer loading dengan pemuatan luar minimal 0,6 harus dipertahankan (Hair, 2017). Dari hasil uji outer loading diatas pada setiap variable telah memenuhi syarat dimana nilai yang di uji sudah melewati 0,6 dan dinyatakan valid.

#### b) Average Variance Extracted (AVE)

Agar dapat memenuhi Rule of Thumbs validitas konvergen berdasarkan nilai AVE adalah harus melebihi 0,5. (J.F. Hair et al., 2014). Berdasarkan hasil pada Tabel 2 dapat dikatakan bahwa seluruh data telah memenuhi kriteria validitas konvergen, karena nilai Ave telah lebih dari 0,5.

**Tabel 6.** Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.656
Pelatihan Pendidikan	0.718
Motivasi	0.664
Kinerja Guru	0.805

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan dari hasil pada tabel 6 dapat dinyatakan dalam Rule of Thumb untuk melihat validitas konvergen berdasarkan AVE, setiap variabel harus memiliki nilai lebih dari 0.5 (Ghozali, 2021). Dan berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data telah berada diatas 0.5 dan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

#### c) Hasil Uji Reabilitas

Dalam Uji Reliabilitas jika nilai *Crobach Alpha* dan *Composite Realibility* > 0.70 maka variabel yang di maksud dapat dikatakan reliable (Hair J. F., 2017). Dan Berdasarkan dengan gambar tabel di bawah menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai Composite Realibility lebih dari 0,7 yang artinya seluruh variabel dapat dikatakan reliable.



**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0.933	0.945
Kinerja Guru	0.949	0.958
Motivasi	0.927	0.94
Pelatihan Pendidikan	0.952	0.961

Sumber: Data primer diolah (2023)

Sebuah uji reabilitas digunakan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menilai seberapa konsisten responden ketika menjawab pertanyaan yang diberikan peneliti untuk jangka waktu yang lama. Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel sudah memiliki nilai melebihi 0.70. Alat ukur untuk menilai seberapa konsisten responden saat menjawab pertanyaan yang diberikan peneliti saat jangka waktu yang panjang bisa digunakan uji reliabilitas. Dari table tersebut, dapat dilihat bahwa setiap variable memiliki nilai melebihi 0,70 dan telah memenuhi validitas diskriminan karena korelasi antar konstruknya >0.70.

#### 4.3 Hasil Uji Hipotesis (Inner Model)

##### a) *Direct Effect/Path Coefficients* (Uji Model Struktural tanpa mediasi)

Variabel	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Guru	8.600	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi	20.002	0.000
Motivasi -> Kinerja Guru	10.125	0.000
Pelatihan Pendidikan -> Kinerja Guru	11.554	0.000
Pelatihan Pendidikan -> Motivasi	1.202	0.230

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pengaruh signifikan dapat disimpulkan dari kolom T-statistic dan P-values, dimana data diolah setelah dilakukannya bootstrapping, nilai T statistic > 1.96 yang artinya berpengaruh signifikan. P-Value < 0.05 artinya berpengaruh signifikan, apabila nilai P-Value > 0.05 dan nilai T statistic < 1.96 maka variable dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Maka hipotesis dari uji model struktural tanpa mediasi pada tabel 8 yaitu:

##### *Hipotesis 1:* Adanya Signifikansi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji diatas gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dengan kinerja gruru dapat dilihat dari nilai T-statistic berjumlah 8.600 dan P value sebesar 0.000 yang artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Semakin tinggi nilai dari Gaya Kepemimpinan maka akan semakin berdampak naik juga bagi nilai dari Kinerja Guru. Sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Gaya Kepemimpinan berarti akan berdampak juga bagi Kinerja Guru dan akan menyebabkan penurunan. Maka hipotesis 1 ini dinyatakan terbukti. Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti (Adriyanti et al., 2023), (Novianingsih et al., 2023), (Afdal & Kasran, 2020) yang menjelaskan pada penelitiannya bahwa peran Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

##### *Hipotesis 2:* Adanya Signifikansi Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil uji data menunjukkan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap mediasi dengan nilai T-statistik berjumlah 20.002 dan P values 0.000, yang artinya terdapat pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Semakin tinggi nilai dari Gaya Kepemimpinan maka akan semakin berdampak naik juga bagi nilai dari Motivasi.

Sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Gaya Kepemimpinan berarti akan berdampak juga bagi Motivasi dan akan menyebabkan penurunan. Maka hipotesis 2 ini dinyatakan terbukti. Sama halnya dengan yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti (Wijayanto et al., 2021a), (Parveen et al., 2022) (R. P. Handayani & Hakim, 2022) yang menjelaskan pada penelitiannya bahwa peran Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Motivasi.

*Hipotesis 3: Adanya Signifikansi Motivasi Terhadap Kinerja Guru*

Hasil dari uji data dapat dilihat bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap mediasi dengan nilai T-statistic berjumlah 10.125 dan pada P Values berjumlah 0.000 yang berarti telah terbukti motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. Yang berarti semakin tinggi nilai dari Motivasi maka akan semakin berdampak naik juga bagi nilai dari Kinerja Guru. Sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Motivasi berarti akan berdampak juga bagi Kinerja Guru dan akan menyebabkan penurunan. Maka hipotesis 3 ini dinyatakan terbukti. Sama halnya dengan yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti (Aqil et al., 2021), (A. R. Saputra & Parwoto, 2020), (Maswani et al., 2021a) yang menjelaskan pada penelitiannya bahwa peran Motivasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

*Hipotesis 4: Adanya Signifikansi Pelatihan Pendidikan terhadap Kinerja Guru*

Berdasarkan hasil uji data Pelatihan Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai T-statistic berjumlah 11.554 dan P Values berjumlah 0.000 yang berarti Pelatihan Pendidikan memiliki pengaruh langsung terhadap Motivasi. Yang berarti semakin tinggi nilai dari Pelatihan Pendidikan maka akan semakin berdampak naik juga bagi nilai dari Motivasi. Sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Pelatihan Pendidikan berarti akan berdampak juga bagi Motivasi dan akan menyebabkan penurunan. Maka hipotesis 4 ini dinyatakan terbukti. Sama halnya dengan yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti (Parawu, 2020a), (Santoso, 2021), (Dibyantoro, 2021a) yang menjelaskan pada penelitiannya bahwa peran Pelatihan Pendidikan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

*Hipotesis 5: Adanya signifikansi Pelatihan Pendidikan terhadap Motivasi*

Hasil uji data menunjukkan bahwa Pelatihan Pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dilihat dari jumlah nilai T-statistic sebesar 1.202 dan P Values berjumlah 0.230, berarti Pelatihan Pendidikan tidak terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap Motivasi. Karena apabila nilai P-Value > 0.05 dan nilai T statistic < 1.96 maka variable dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Dengan begitu maka hipotesis 5 ini dinyatakan tidak terbukti.

Tabel 9 menunjukkan pengaruh langsung antar variabel dan berdasarkan hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh pada variabel motivasi maupun variabel kinerja guru. Selanjutnya variabel motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Pada variabel pelatihan pendidikan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja guru namun pelatihan pendidikan terbukti tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi.

*b) Indirect Effect (Pengaruh Tidak langsung)*

*Indirect Effect* memiliki peran untuk variabel mediasi di dalam model pada sebuah penelitian. Pengaruh tidak langsung terhadap variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 9.** Uji Model *Indirect Effect*

Variabel	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja Guru	10.053	0.000
Pelatihan Pendidikan -> Motivasi -> Kinerja Guru	1.155	0.248

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pengaruh signifikan bisa dilihat dari kolom T-statistic dan P-values, yang mana uji data diolah setelah dilakukannya bootstrapping, nilai T statistic > 1.96 yang artinya berpengaruh signifikan P-Value < 0.05 artinya berpengaruh signifikan, apabila nilai P-Value > 0.05 dan nilai T statistic < 1.96 maka variable dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Sehingga hipotesis dari uji model struktural tanpa mediasi pada tabel 10 yaitu:

*Hipotesis 6:* Adanya signifikansi Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Pelatihan Pendidikan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai T statistic berada pada angka 10.053 dan nilai P 0.000 yang artinya kedua nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ada sehingga menghasilkan hubungan yang signifikan pengaruh tidak langsung antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja, Maka Hipotesis dinyatakan terbukti.

*Hipotesis 7:* Adanya signifikansi Pelatihan Pendidikan terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi

Uji model tidak langsung pada tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung dari motivasi sebagai variabel mediasi dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara pengaruh tidak langsung pelatihan pendidikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi terbukti tidak memiliki pengaruh tidak langsung.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengujian data dan pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru sekolah menengah di Batam.
2. Hipotesis 2 Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi.
3. Hipotesis 3 Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang berarti telah terbukti motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru sekolah menengah di Batam.
4. Hipotesis 4 Pelatihan Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti Pelatihan Pendidikan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi.
5. Hipotesis 5 Pelatihan Pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, berarti Pelatihan Pendidikan tidak terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap Motivasi. Dengan begitu maka hipotesis 5 ini dinyatakan tidak terbukti.
6. Hipotesis 6 Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Pelatihan Pendidikan, sehingga menghasilkan hubungan yang signifikan pengaruh tidak langsung antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja, Maka Hipotesis 6 dinyatakan terbukti.

7. Hipotesis 7 Pelatihan Pendidikan tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja guru, maka tidak terbukti berpengaruh tidak langsung dan tidak terbukti.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Sekolah Menengah

- Sebagai Lembaga Pendidikan sebaiknya pihak sekolah lebih memperhatikan guru dan memenuhi hak guru seperti memberikan pelatihan rutin sesuai bidang pengetahuan, serta memberikan upah yang sesuai dengan tugas yang diberikan sehingga meningkatkan kinerja guru untuk semakin baik dan berkualitas.
- Membuka peluang untuk guru dalam banyak hal agar dapat berkembang lebih baik, memberikan akses lebih untuk tugas guru selama membimbing peserta didik yang mengarah pada pengembangan bakat maupun karir keduanya.

## 6. CATATAN PENULIS

Para penulis menegaskan bahwa artikel ini bebas dari plagiarisme dan tidak ada konflik kepentingan terkait penerbitan.

## 7. REFERENSI

Adriyanti, Latief, F., & Basoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>

Afdal, Moh., & Kasran, muhammad. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 288–302. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66>

Aisah, siti nur. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>

Aqil, A., Karabulut, A. T., & Hatipoglu, H. N. (2021). The Effect Of The Employee Motivation On The Employee Performance In Banks In Somalia. *International Journal of Commerce and Finance*, 7(1), 62–71.

Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3).

Dermawan, D., Muin, J. A., & Mazni, A. (2022b). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Satreskrim Polres Lampung Barat. *Prosiding*

*Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1), 251–256.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24967/feb.v2i1.1903>

Dhani, R. R. (2020). Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37755/jsap.v9i1.251>

Dibyantoro. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Efektivitas Pelatihan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(5), 1003–1012.  
<https://doi.org/doi.org/10.31604/jips.v8i5.2021.1003-1012>

Djollong, A. F. (2014). Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research). *Istiqra' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1), 86–100.

Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.

Dyah Pramesti Nur Azizah, Mohamad Hasanudin, & Toni Hartono. (2020b). The Effect of Accounting Information Systems (AIS), Leadership Style, Motivation, and Working the environment on the Employee's Performance at Badan Keuangan Daerah (BKUD) Regency Semarang. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 1(2), 59–65.  
<https://doi.org/10.52728/ijtc.v1i2.49>

Ern, B., Teoh, W., & Wider, W. (2022). The effects of transformational leadership dimensions on employee performance in the hospitality industry in Malaysia. *Frontier in Psychology*, 13, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913773>

Febrianti, A. M., & Yulian, T. E. (2022). Analyzing the influence of servant leadership on job performance through work engagement as a mediator. *Research in Business & Social Science*, 11(6), 157–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1851>

Firdaus, V., & Hasanah, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember. *Fenomena*, 17(2), 263–286.

Firman, A. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265–278.

Gunawan, I. (2016). Metode penelitian kuantitatif. Retrieved June, 7, 2017.

Guterresa, F. D. C. L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.  
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020a). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/civicos.v5i1.958>
- Leatemia, senda yunita. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manis*, 2(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30598/manis.v2i1.326>
- Lee, C., Li, Y., Yeh, W., Yu, Z., Giancaspro, M. L., & Lee, C. (2022b). The Effects of Leader Emotional Intelligence , Leadership Styles , Organizational Commitment , and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontier in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881725>
- Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2334–2341. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.810>
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Maswani, Utami, E. P., & Nofiar. (2021b). Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Bayutama Teknik. *Dijefa: Dinasti International Journal of Economic, Finance and Accounting*, 1(6), 960–968. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772> homepage:
- Ovianti, Y., & Fadli, J. A. (2022b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(2), 109–119. <https://doi.org/10.54783/jin.v4i2.571>
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>

- Parawu, H. E. (2020a). Menilik Urgensi Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kinerja Aparatur Kecamatan. *Journal of Public Policy and Management*, 2(1), 29–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/jppm.v2i1.3602>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021b). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Parveen, K., Quang, P., Tran, B., Kumar, T., & Shah, A. H. (2022). Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Performance : An Empirical Investigation. *Frontier in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.814159>
- Pradina, Q., Faiz, A., & Yuningsih, D. (2021). Peran Guru Dalam Membentuk Karakter Disiplin. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(6), 4118–4125. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1294>
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Rukmana, I. januar. (2020). The influemce of leadership and motivation on employee performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/doi.org/10.36555/almana.v4i2.1352>
- Situmorang, D. O., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pendidikan , Pelatihan , dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT . Semen Baturaja ( Persero ) Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 242–256. <https://doi.org/doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4849>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Sumiati, S. (2021). The Role Of Motivation As Mediation In Improving Employee Performance Of The Government Of Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(1), 52–60. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.52>
- Wau, J., & Purwanto. (2021). The Effect of Career Development , Work Motivation , and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>

- Widyastuti, S. (2018). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Sertifikasi Profesi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 15–28.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021b). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Yamin, M. A. (2022b). Paternalistic Leadership and Job Embeddedness With Relation to Innovative Work Behaviors and Employee Job Performance : The Moderating Effect of Environmental Dynamism. *Frontier in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.759088>
- Yuwono, W., & Wiwi, J. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Konsumen untuk Melakukan Pembelian Online di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 2207–2220.