

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

(Studi Empiris pada SMP Negeri 11 Tangerang)

Clarissa Putri Az Zahra^{1*}, Syaiful Anwar²

¹⁻²Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: clarissazahra21@gmail.com¹, syaiful.anwar@budiluhur.ac.id²

*Penulis Korespondensi: clarissazahra21@gmail.com

Abstract. *This study aims to deeply analyze the influence of training, career development, and work environment on teacher performance at SMP Negeri 11 Tangerang. The research applies a quantitative approach using a descriptive survey method. The main subjects of this study are all permanent and honorary teachers within the school environment. The population covers all educators, with a sample of 50 respondents carefully selected based on specific criteria using a non-probability sampling (purposive sampling) technique. Primary data were collected directly through the distribution of Likert scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression methods with the assistance of SPSS version 26 software and Microsoft Excel 2021. Secondary data were obtained through extensive library research. Empirical analysis results indicate that, partially, the training variable has a significant positive effect on teacher performance at SMP Negeri 11 Tangerang. Conversely, career development and work environment variables prove to have no significant effect on improving teacher performance at the school. Keywords: Training, Career Development, Work Environment, Teacher Performance.*

Keywords: Career Development; Teacher Performance; Teacher Training; Training; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja guru di SMP Negeri 11 Tangerang. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei deskriptif. Subjek utama dalam penelitian adalah seluruh guru tetap dan honorer di lingkungan SMP Negeri 11 Tangerang. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga pendidik di sekolah tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang dipilih secara cermat berdasarkan kriteria penelitian tertentu menggunakan teknik non-probability sampling (*purposive sampling*). Data primer dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26 serta Microsoft Excel 2021. Data sekunder diperoleh melalui tinjauan pustaka yang luas (*Library Research*). Hasil analisis empiris menunjukkan secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap capaian kinerja guru di SMP Negeri 11 Tangerang. Sebaliknya, variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Lingkungan Kerja; Pelatihan Guru; Pelatihan; Pengembangan Karir.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru dituntut tidak hanya memiliki kompetensi, profesional, kepribadian, dan sosial, tetapi juga mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi terhadap kinerja peningkatan mutu pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan nasional. Hasil penelitian Alfiyan dan Damayanti (2024) Kinerja guru masih menghadapi sejumlah tantangan. Sebagian guru belum memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan secara berkelanjutan, pengembangan karir belum terlaksana secara optimal, serta lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi produktivitas, motivasi, dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada

peserta didik. Upaya peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan melalui penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas, sistem pengembangan karir yang terarah, serta lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru dapat melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Menurut Susanti, Kristanto, dan Amalia (2025), kinerja guru adalah hasil kerja guru yang ditunjukkan melalui profesionalisme, disiplin kerja, dan kemampuan menjalankan tugas pendidikan secara efektif sehingga dapat mencapai (Mugiani, Dian, 2025) tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi, profesionalisme, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Awaliyah dan Purwanto (2025) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kompetensi guru. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dan didukung lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan performa mengajar yang optimal. Tobondo (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di era digital. Guru yang memperoleh dukungan, motivasi, dan supervisi dari pimpinan sekolah cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Menurut Joen *et, al.*, (2022) kinerja guru dapat diukur melalui: Perencanaan pembelajaran Indikator: penyusunan RPP/modul Pelajaran dan menentukan metode pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran. Indikator: Guru dapat menguasai materi sebelum mengajar dan menggunakan metode mengajar agar pembelajaran efektif dan mudah dipelajari. Evaluasi pembelajaran. Indikator: Menentukan penyusunan instrumen penilaian, melakukan evaluasi pembelajaran, dan menindak lanjuti hasil mengajar. Pengembangan professional. Indikator keikutsertaan dalam pelatihan yang disediakan, pengembangan kompetensi dan mengembangkan inovasi pembelajaran.

Pelatihan

Menurut Sumardjo (2018) pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) serta sikap agar guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Menurut Nasution dan Wibowo (2023), pelatihan diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur terorganisasi dan sistematis, dimana peserta mempelajari

pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Guru mengikuti pelatihan, secara teori pengetahuan dan keterampilannya akan semakin banyak dan meningkat, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Program pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru dan guru lama dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Neo (2020) dimensi pelatihan meliputi: Kebutuhan Pelatihan. Indikator: Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Materi Pelatihan. Indikator: Pemilihan materi sesuai dengan kebutuhan guru. Metode Pelatihan. Indikator: terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif. Evaluasi dan Hasil Pelatihan. Indikator: hasil dari program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir dipandang sebagai integrasi strategis antara kebutuhan pelatihan individu di masa depan dengan perencanaan sumber daya manusia organisasi secara menyeluruh (Kamala *et al.*, 2025). Proses ini bukan sekadar peningkatan jabatan formal, melainkan upaya berkelanjutan untuk menumbuhkan kompetensi individu guna mencapai jalur karir yang diinginkan. Secara struktural, pengembangan karir mencakup dua pilar utama, perencanaan karir (*career planning*) yang melibatkan langkah-langkah mandiri guru untuk mencapai tujuan profesional, serta manajemen karir (*career management*) yang dikelola organisasi untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten di masa depan. Adanya jalur karir yang terstruktur memberikan sinyal kuat kepada guru mengenai komitmen jangka panjang organisasi terhadap perkembangan profesional mereka (Ramadhan *et al.*, 2025). ketersediaan peluang karir yang jelas dipandang sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kompetensi guru. Menurut Abu-Tineh *et. al.* (2023), pengembangan karir dapat diukur melalui: Kesempatan Promosi. Indikator: peluang yang diberikan kepada guru untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja, kompetensi, pengalaman, dan prestasi yang dimiliki. Kenaikan jabatan dapat berupa promosi menjadi wakil kepala sekolah, kepala sekolah, koordinator bidang tertentu. Pendampingan Karir. Indikator: proses pemberian bimbingan dan dukungan kepada guru dalam mengembangkan kemampuan serta mencapai tujuan karirnya. Perencanaan Karir

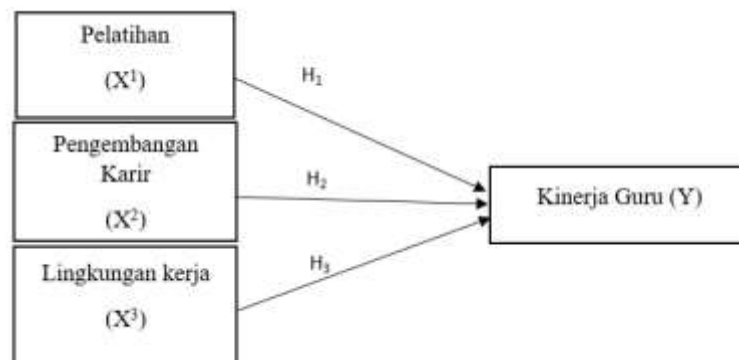
Indikator: proses penetapan tujuan karir yang harus ditempuh mencapainya karir ditunjukkan dengan adanya kejelasan jenjang karir, persyaratan kenaikan jabatan, serta peluang pengembangan yang tersedia. Dukungan Organisasi. Indikator: kebijakan pimpinan sekolah dan dukungan antar guru menjadi salah satu hal penting dalam pengembangan karir.

Lingkungan Kerja

Menurut Nurjaya dalam Harahap *et. al.* (2023), lingkungan kerja yang bersih dan nyaman meningkatkan kinerja, yakni: Pertama, Lingkungan Kerja Fisik, semua keadaan

berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung. Kedua, Lingkungan Kerja Non Fisik, Menurut Trisna & Guridno (2021) lingkungan kerja dalam organisasi pendidikan meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis yang dirasakan oleh guru selama berada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan peralatan sarana pra sarana yang mendukung, hubungan positif antar rekan kerja, serta adanya dukungan dari pimpinan sekolah. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat memberikan rasa aman, kepuasan kerja, serta produktivitas guru. Sebaliknya, buruknya lingkungan kerja akan memicu stres, konflik, dan menurunnya semangat kerja. Manajemen sekolah perlu menjaga kondisi lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Harahap *et al.*, (2023) dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua meliputi: Lingkungan Kerja Fisik. Indikator: Kondisi ruang kerja dan Kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik. Indikator: Hubungan antar guru, komunikasi organisasi dan kerja sama tim .

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Sumber; Data Diolah Peneliti, 2026

Kerangka teoritis dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 2.1, keterangan: Y: Variabel Dependen (terikat), X₁, X₂, X₃: Variabel Independen (bebas). Pengembangan Hipotesis. H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. H₂: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Guru. H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk menganalisis pengaruh pelatihan (X₁), pengembangan karir (X₂), lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y). populasi sekaligus sampel penelitian terdiri atas 50 guru SMP Negeri

11 Tangerang. Teknik menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal, buku, dan dokumentasi terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dan uji melalui uji validitas serta reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis korelasi, serta regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan kinerja guru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan terhadap 50 guru SMP Negeri 11 Tangerang menggunakan SPSS versi 26. Dengan ketentuan $df=n-2$ ($50-2=48$) dan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, yang dimana $df=n-2$. Nilai n dalam penelitian ini yaitu sampel sebanyak 50, sehingga nilai $df=48$. r hitung $>$ r tabel. Pengujian dilakukan pada variabel Pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

Uji variabel pelatihan (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	28.32	23.120	.522	.899
X1_2	28.34	22.556	.603	.892
X1_3	28.28	21.920	.709	.882
X1_4	28.42	21.187	.809	.872
X1_5	28.42	20.698	.853	.868
X1_6	28.48	22.418	.699	.883
X1_7	28.36	22.358	.638	.888
X1_8	28.46	22.335	.627	.889

Berdasarkan hasil dari Tabel 1 Hasil Uji Validitas variabel Pelatihan terhadap 50 responden di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* X1_1 sampai X1_8 atau r hitung $>$ r tabel sebesar 0,279 kesimpulannya Valid, sehingga dapat dikatakan bahwa *item-item* yang mewakili variabel Pelatihan sudah Valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji validitas variabel Pengembangan Karir (X2)**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	28.54	24.539	.537	.906
X2_2	28.56	23.966	.617	.899
X2_3	28.52	23.275	.712	.891
X2_4	28.62	22.240	.828	.880
X2_5	28.62	21.751	.869	.876
X2_6	28.64	23.500	.719	.891
X2_7	28.52	23.724	.653	.896
X2_8	28.60	23.918	.641	.897

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* X2_1 sampai dengan X2_8 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,279 kesimpulannya Valid, sehingga dapat dikatakan bahwa *item-item* yang mewakili variabel Pengembangan Karir sudah *Valid* dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	36.94	34.670	.626	.907
X3_2	36.96	34.896	.633	.906
X3_3	36.86	33.592	.770	.898
X3_4	36.88	33.087	.811	.895
X3_5	36.82	33.702	.790	.897
X3_6	36.76	33.819	.777	.898
X3_7	36.70	34.582	.721	.901
X3_8	36.78	35.359	.611	.907
X3_9	36.90	34.908	.566	.911
X3_10	37.04	35.223	.529	.913

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* X3_1 sampai dengan X3_10 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,279 kesimpulannya *Valid*, sehingga dapat dikatakan bahwa *item-item* yang mewakili variabel Lingkungan Kerja sudah *Valid* dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji validitas Kinerja Guru

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.20	23.633	.670	.917
Y2	27.14	23.633	.706	.914
Y3	27.20	23.347	.736	.912
Y4	27.30	21.806	.872	.900
Y5	27.32	21.977	.867	.901
Y6	27.32	22.467	.825	.904
Y7	27.28	23.471	.703	.914
Y8	27.22	24.461	.531	.928

Berdasarkan hasil dari Tabel 4 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Guru (Y) terhadap 50 responden di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* Y1 sampai Y8 atau r hitung > r tabel sebesar 0,279 kesimpulannya Valid, sehingga dapat dikatakan bahwa *item-item* yang mewakili variabel Kinerja Guru sudah Valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat kehandalan pernyataan kuesioner. Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah setiap variabel akan dikatakan reliabel jika: *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sugiyono, 2023).

Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1).

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.897	.898	8

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 5 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,897 > 0,6$ maka data atau *item* Pelatihan X1_1 sampai X1_8 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Pengembangan Karir (X2).

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.904	8

Berdasarkan Tabel 6 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,905 > 0,6$ maka data atau *item* Pengembangan Karir X2_1 sampai X2_8 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3).

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.914	10

Berdasarkan Tabel 7 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,912 > 0,6$ maka data atau *item* Lingkungan Kerja X3_1 sampai X3_10 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.922	8

Berdasarkan Tabel 8 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,922 > 0,6$ maka data atau *item* Kinerja Guru Y_1 sampai Y_8 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

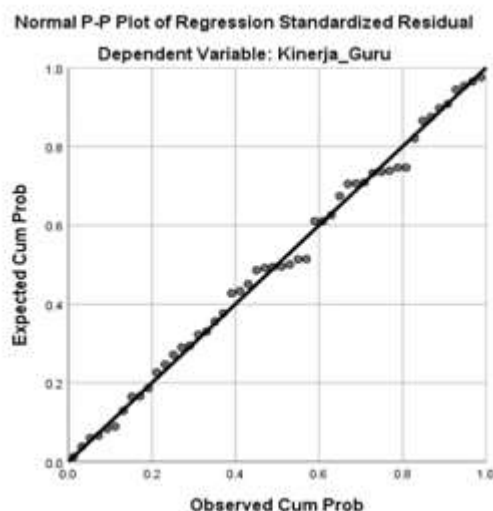
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters ^{a, b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.67240483
Most Extreme Differences	
Absolute	.067
Positive	.067
Negative	-.051
Test Statistic	.067
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c, d}

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,5 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Dependent Variable.

Dengan ketentuan apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* di atas 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Menurut Ghazali, (2021) suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas.

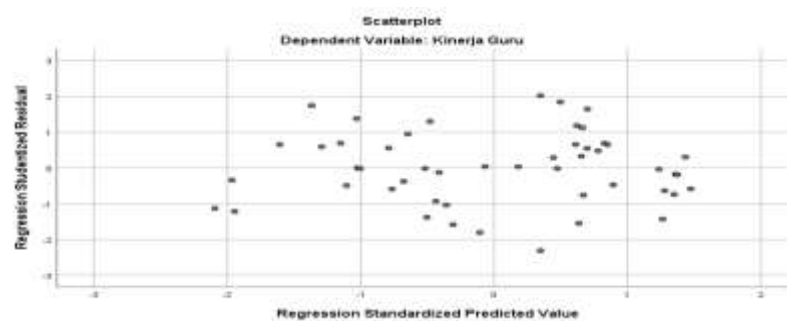
Model	Variabel	Tolerance	VIF
1	(Constant)	—	—
1	Pelatihan	.404	2.478
1	Pengembangan Karir	.992	1.008
1	Lingkungan Kerja	.406	2.465

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel di atas, dapat dilihat: Variabel Pelatihan, Tolerance: 0.404 > 0,1, VIF : 2.478 < 10. Kesimpulan: Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Variabel Pengembangan Karir (X2). Tolerance: 0.992 > 0,1. VIF : 1.008 < 10 . Kesimpulan: Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Variabel Lingkungan Kerja (X3), Tolerance: 0.406 > 0,1, VIF: 2.465 < 10, Kesimpulan: Variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi bila varians μ_1 tidak konstan, tetapi berubah-ubah pada setiap pengamatan. Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu melihat Scatterplot (nilai prediksi dependent ZPRED dengan residual SRESID). Dasar pengambilan keputusan: Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Gambar *Scatterplot*.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Gambar 3 di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut: Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran titik–titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik–titik data tidak boleh berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik.

Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Ghozali (2021) Uji Korelasi Pearson dilakukan untuk mengukur seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Untuk melihat nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau nilai semakin mendekati 1 maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi.

Variabel	Statistik	Pelatihan	Pengembangan Karir	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.921**	.651**	.681**
	Sig. (2-tailed)	—	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.921**	1	.648**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	—	.000	.000
	N	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.651**	.648**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	—	.000
	N	50	50	50	50
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.681**	.705**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	—
	N	50	50	50	50

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Pelatihan memiliki korelasi sebesar 0,681, Pengembangan Karir sebesar 0,705, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,941. Seluruh hubungan tersebut signifikan dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2021) analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) merupakan regresi yang digunakan untuk mengukur dan menjelaskan sejauh mana variabel-variabel independen berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Analisis Linear Berganda.

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.253	4.997	—	1.051	.299
1	Pelatihan	.735	.160	.717	4.597	.000
1	Pengembangan Karir	.029	.099	.029	.293	.771
1	Lingkungan Kerja	.027	.131	.032	.204	.840

Berdasarkan Tabel 12 Hasil Analisis Linear Berganda di atas, diketahui persamaan regresi yaitu: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$, $PK = 5.253 + 0.735 P + 0.029 PK + 0.027 LK$
 Keterangan: KG= Kinerja Guru, P= Pelatihan, PK= Pengembangan Karir, Lk= Lingkungan Kerja, β_1 = Angka Koefisien Regresi Pertama, β_2 = Angka Koefisien Regresi Kedua, β_3 = Angka Koefisien Regresi Ketiga. Ketiga Persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 5,253 artinya jika Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja nilainya adalah 0, maka Perilaku Kinerja Guru

nilainya adalah 5,253. Koefisien regresi (β_1) Pelatihan mempunyai nilai sebesar 0,735 memberikan arti jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan mengakibatkan variabel peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,735. Koefisien regresi (β_2) Pengembangan Karir mempunyai nilai sebesar 0,029 memberikan arti jika variabel Pengembangan Karir mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan mengakibatkan variabel peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,029. Koefisien regresi (β_3) Lingkungan Kerja mempunyai nilai sebesar 0,027 memberikan arti jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan mengakibatkan variabel peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,027.

Analisis koefisien determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Analisis Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.525	3.765

Berdasarkan Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi, dapat dilihat besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,525. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 0,525 atau sebesar 52,5%, sedangkan sisanya yaitu 47,5% (100% - 52,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar variabel penelitian ini.

Analisis Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t Tabel sehingga sering disebut uji t. *Degree of freedom* (tingkat kebebasan) pada uji t adalah $n-k-1$ dimana n (jumlah data/sampel), k (jumlah variabel independen).

Tabel 14. Hasil Analisis Uji t.

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.253	4.997	—	1.051	.299
1	Pelatihan	.735	.160	.717	4.597	.000
1	Pengembangan Karir	.029	.099	.029	.293	.771
1	Lingkungan Kerja	.027	.131	.032	.204	.840

Hasil Analisis Uji t di atas, diperoleh t hitung untuk Pelatihan sebesar 4.597, Pengembangan Karir sebesar 0.293, dan Lingkungan Kerja sebesar 0.204. Untuk menentukan t Tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n - k - 1$ dimana n (jumlah data/sampel), k (Jumlah variabel independen). Atau derajat kebebasan adalah $50-4-1=45$. Maka diperoleh nilai t Tabel 2.013. Uji t variabel Pelatihan terhadap kinerja guru terlihat bahwa t hitung untuk

Pelatihan adalah $4.597 > 2.013$ (t tabel) dan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru (H_0 ditolak) dan (H_1 diterima), maka Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Guru terlihat bahwa t hitung untuk Pengembangan Karir adalah $0.293 < 2.013$ (t tabel) dan nilai sig sebesar $0.771 > 0.05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (H_0 diterima) dan (H_2 ditolak), maka Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Uji t variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Guru terlihat bahwa t hitung untuk Lingkungan Kerja adalah $0.204 < 2.013$ (t tabel) dan nilai sig sebesar $0.840 > 0.05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (H_0 diterima) dan (H_3 ditolak), maka Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka jawaban terhadap rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 11 Tangerang. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 11 Tangerang. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 11 Tangerang.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, V., & Karim, HA (2024). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga Islam. *JECCO* , 827–837.
- Aprilio, D., & Daud, S. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah* , 5535–5548. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4>
- Dani, AP (2023). Pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. *Jurnal Manajemen* , 2461–25
- Darmayanti, A. (2024). Korelasi antara pelatihan mandiri di Ruang GTK dan kinerja guru SMP Negeri di Walantaka. *Jurnal Manajemen* , 21–35.
- Ghaammi, KT, Sri Langgeng, R., & Rekarti, E. (2025). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Natuna. *Jurnal Ilmiah* , 126–135.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 26*.

- Khotidjah, S., Subijanto, & Kartika. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan pelatihan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMAN 1 Jiwan Kabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Penelitian* , 3025–5465.
- Mayasari Ginting, Y., Chandra, T., Susanty Purnamasari, M., & Megawati. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Dharma Loka Pekanbaru. *Jurnal Manajemen* , 91–108. <https://doi.org/10.30598/manis.6.2.91-108>
- Mugiani, NQ, Sudianti, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur Bekasi. *Jurnal Riset Ilmiah* , 1019–1029. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i2.950>
- Murtiana, I., I Santi, FS, & Nasir TH, M. (2025). Pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 110–143.
- Ningrum, DS, Giatman, YM, & Jonni, AN (2025). Tinjauan literatur sistematis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 2110–2125.
- Nur Rahmah, A., & Prasada, D. (2025). Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SMK Plus Ashabul Yamin Cianjur. *Jurnal Manajemen Bisnis* , 16–26.
- Nurhadi, Hakim, A., & Anzili. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah* , 10–30.
- Pambreni, Y., Ali, R., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi. *Jurnal Ilmiah* . <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.16990>
- Parizal, N., Herni, WH, & Lukmannul. (2022). Pengaruh kehinaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi* , 306–317.
- Putra, Mandra, A., Novita, & Reviana. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Adminstras*, 240–253.
- Rohmania, SK (2026). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMA Darussalam Poris Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bi* , 164–173.
- Sahetapy, H., & Pahmi, AI (2026). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong. *Jurnal Manajemen* , 2125. <https://doi.org/10.34127/jrlab>
- Sihaloho, SS, & Helena. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. *Jurnal Manajemen* , 2209.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitat*
- Sulistiono, FW (2026). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir guru terhadap kinerja guru MAN Pati. *Komprehensif: Jurnal Ilmu Pendidikan dan* , 126–134.
- Sumiaty, RY (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan. *J* , 42–55 <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.99>