



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan

Indra Novendri¹, Rustandi², Metra Harifin Mulia³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen03063@unpamac.id, dosen0339@unpam.ac.id, harifinmulia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan yang efektif serta peningkatan motivasi kerja guna mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 79 guru SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) berbasis aplikasi SmartPLS 3.3.3. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2492) serta memiliki tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,60. Evaluasi model pengukuran (outer model) menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar -0,315 dan p -values sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -statistics sebesar 1,721 dan p -values sebesar 0,077. Secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun kemampuan model dalam menjelaskan variabel kinerja masih tergolong rendah dengan nilai R -square adjusted sebesar 0,221. Nilai Q -square sebesar 0,367 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja serta pengelolaan program pelatihan yang lebih tepat dan sesuai kebutuhan dapat menjadi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama untuk dicapai. Agar sebuah perusahaan mampu bersaing secara optimal dan mendorong karyawannya bekerja secara efektif serta efisien, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat. SDM menjadi faktor penting yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas dalam organisasi serta berperan besar dalam mendukung keberlangsungan dan pengembangan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Guru tidak hanya perlu diberikan pelatihan, tetapi juga perlu mendapatkan dorongan motivasi kerja agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas serta mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam menjalankan peran profesionalnya di sekolah. Namun demikian, kondisi kinerja guru di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan, masih menunjukkan bahwa sebagian dari mereka belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan sekolah.

SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan yang berkomitmen mencetak sumber daya manusia berkualitas dan siap bersaing di dunia kerja. Dalam menghadapi perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis, sekolah ini senantiasa berupaya meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya melalui berbagai program pelatihan dan pemberian motivasi kerja. Upaya tersebut dilakukan agar para guru memiliki kompetensi, semangat, dan kinerja optimal dalam melaksanakan tugas mengajar serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.

Menurut Veithzal Rivai (2019:135), pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan memiliki

peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan guru di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Setelah guru ditempatkan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, kegiatan pelatihan dapat diberikan sebagai upaya untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme mereka sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

Pelaksanaan pelatihan guru di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan selama periode 2021–2025 menunjukkan kondisi yang berfluktuasi pada setiap jenis pelatihan yang diselenggarakan. Program pelatihan yang diberikan meliputi pelatihan kompetensi, pelatihan pengembangan profesional, dan pelatihan teknologi informasi (TIK) dalam pembelajaran. Pada tahun 2021, dari total 91 guru, sebanyak 49 guru mengikuti pelatihan kompetensi, 24 guru mengikuti pelatihan pengembangan profesional, dan 36 guru mengikuti pelatihan TIK. Selanjutnya pada tahun 2022 terjadi peningkatan peserta pelatihan kompetensi menjadi 59 guru dari total 86 guru, namun pelatihan pengembangan profesional dan TIK mengalami penurunan masing-masing menjadi 29 guru dan 24 guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa minat dan motivasi guru dalam mengikuti pelatihan masih belum merata pada setiap jenis pelatihan yang tersedia.

Pada tahun 2023 terjadi perubahan yang cukup signifikan, di mana jumlah peserta pelatihan kompetensi menurun menjadi 42 guru, sedangkan pelatihan pengembangan profesional meningkat menjadi 63 guru dan pelatihan TIK diikuti oleh 58 guru. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran kebutuhan guru terhadap pelatihan yang lebih mendukung profesionalisme dan penguasaan teknologi pembelajaran. Memasuki tahun 2024, pelatihan kompetensi kembali mengalami peningkatan menjadi 65 guru dari total 78 guru, sementara pelatihan pengembangan profesional dan TIK mengalami penurunan masing-masing menjadi 30 guru dan 37 guru. Pada tahun 2025, jumlah peserta pelatihan kembali mengalami penurunan dengan 45 guru mengikuti pelatihan kompetensi, 31 guru mengikuti pelatihan pengembangan profesional, dan 38 guru mengikuti pelatihan TIK. Secara keseluruhan, rata-rata peserta pelatihan selama periode 2021–2025 adalah 52 guru pada pelatihan kompetensi, 35 guru pada pelatihan pengembangan profesional, dan 47 guru pada pelatihan TIK dalam pembelajaran.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat demi mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, disiplin dalam bekerja, serta mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya, motivasi kerja guru di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan masih belum optimal. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 orang guru, ditemukan beberapa indikator motivasi kerja yang menunjukkan tingkat ketidakpuasan cukup tinggi, terutama pada aspek kebutuhan fisik dan kebutuhan penghargaan

Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja Guru

Indikator	Jumlah Respon “Tidak Setuju”
Kebutuhan Fisik	25
Kebutuhan Rasa Aman	18
Kebutuhan Sosial	21
Kebutuhan Akan Penghargaan	24
Dorongan Mencapai Tujuan	19

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa indikator kebutuhan fisik memperoleh jumlah respon “tidak setuju” tertinggi yaitu sebanyak 25 respon, diikuti kebutuhan penghargaan sebanyak 24 respon. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru belum merasa puas terhadap fasilitas dan penghargaan yang diberikan oleh sekolah. Kondisi tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja guru sehingga berdampak terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, kurang disiplin, serta tidak mampu mencapai target kerja secara optimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja guru. Oleh karena itu, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu prioritas penting dalam pengelolaan SDM di sekolah.

Parameter Penilaian Kinerja	
Nilai	Kriteria
90–100	Baik
80–90	Cukup
70–80	Kurang

Sumber: Jurnal Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Metode

Dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja guru memperoleh nilai 77 dan termasuk dalam kategori kurang. Aspek yang memperoleh nilai rendah antara lain ketepatan waktu, ketelitian kerja, pencapaian target pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan masih belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Rendahnya kinerja guru diduga dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan yang belum konsisten serta motivasi kerja yang masih rendah. Pelatihan yang tidak dilakukan secara optimal dapat menyebabkan kemampuan dan keterampilan guru kurang berkembang. Di sisi lain, motivasi kerja yang rendah dapat mengurangi semangat guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih maksimal dalam meningkatkan pelatihan dan motivasi kerja agar kinerja guru dapat meningkat sesuai dengan tujuan sekolah.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan.”

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka. Sugiyono (2021:56) menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan Pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut untuk menemukan kejadian kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Melalui metode ini, data yang diperoleh akan diolah menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Teknik analisis tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran secara objektif mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi bagi pihak manajemen sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya melalui program pelatihan yang efektif dan peningkatan motivasi kerja guru agar tercapai kinerja yang optimal.

2.1 Populasi

Populasi Sugiyono (2021:117) mengatakan bahwa populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan yang berjumlah 79 guru.

Populasi dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kesesuaian karakteristik responden dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja guru. Seluruh guru

yang bekerja di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan dianggap memiliki pengalaman, kompetensi, serta persepsi yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan, tingkat motivasi kerja, dan pencapaian kinerja dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, seluruh anggota populasi tersebut memiliki peluang untuk memberikan informasi yang relevan terhadap variabel yang diteliti.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 79 guru, maka penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan metode ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi secara menyeluruh mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Dengan melibatkan seluruh guru sebagai responden, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dan objektif terkait faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja guru.

2.2 Sampel

Sugiyono (2021:81) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2021:85) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah penggunaan seluruh populasi yang dijadikan sampel penelitian. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, bahwa anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan sebanyak 79 guru.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, sebelum data dianalisis lebih lanjut, diperlukan pengujian terhadap instrumen penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan akurat. Dalam penelitian ini, uji instrumen data dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Instrumen yang baik harus mampu menghasilkan data yang valid dan konsisten sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Melalui uji validitas dan reliabilitas, peneliti dapat memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu menggambarkan kondisi sebenarnya terkait pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat menjadi dasar yang kuat dalam melakukan analisis dan menarik kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

3.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel. Validitas merupakan salah satu konsep yang paling penting dalam sebuah penelitian, karena dalam sebuah penelitian selalu dipertanyakan validitas data yang diperoleh. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur variabel yang ingin diteliti secara tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian benar-benar dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari objek penelitian. Suatu instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi akan menghasilkan data yang akurat sehingga dapat mendukung kesimpulan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel, sehingga dapat diketahui apakah setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2021:168), instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen

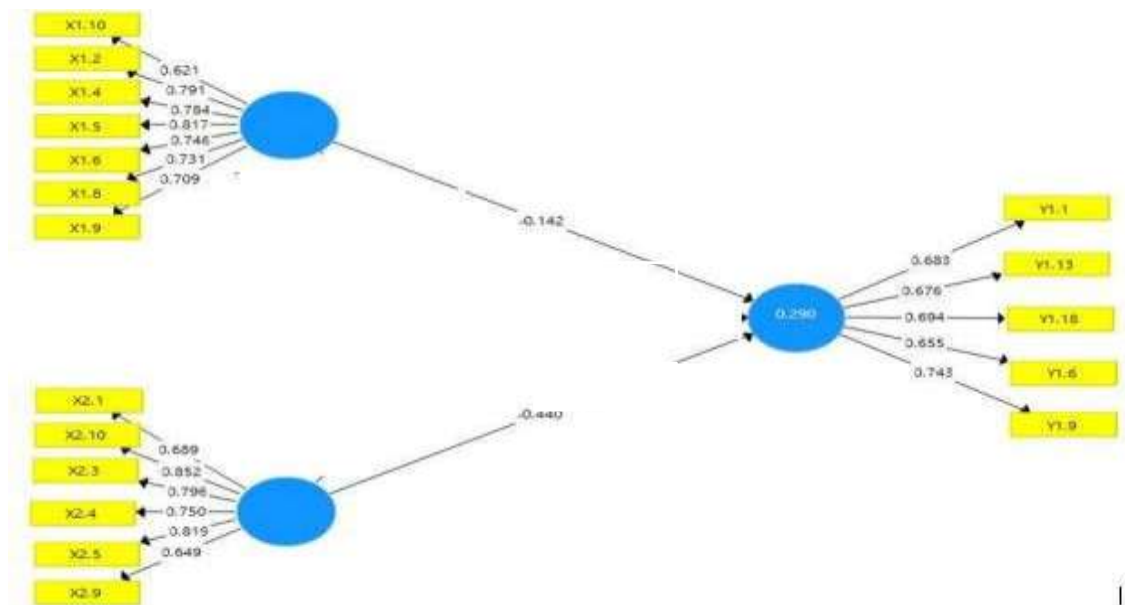
penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran kembali pada kondisi yang relatif sama. Dengan demikian, uji reliabilitas menjadi salah satu tahap penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden benar-benar menggambarkan kondisi sebenarnya terkait pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dimana suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar yang telah ditentukan. Hasil uji reliabilitas yang baik akan mendukung keakuratan analisis penelitian sehingga kesimpulan mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi, dan kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.4 Analisa Structural Equation Model (SEM)

Analisis pengujian model menggunakan Smart Partial Least Square (Smart PLS versi 3.0) dilakukan untuk mengestimasi hubungan antar konstruk laten yang dibangun dalam penelitian, dengan menggunakan beberapa indikator sebagai alat pengukuran masing-masing variabel penelitian. Metode Partial Least Square (PLS) dipilih karena mampu menganalisis model struktural yang melibatkan variabel laten dengan jumlah indikator yang kompleks serta dapat digunakan untuk tujuan prediksi dan pengembangan teori. Dalam penelitian ini, Smart PLS digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu pelatihan dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Evaluasi model dalam Smart PLS dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu evaluasi **outer model (model pengukuran)** dan **inner model (model struktural)**. Evaluasi outer model bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk penelitian melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta nilai reliabilitas konstruk. Sementara itu, evaluasi inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel laten yang diteliti dengan melihat nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai R-square (R^2), nilai predictive relevance (Q^2), serta hasil uji signifikansi melalui metode bootstrapping. Melalui analisis Smart PLS ini, penelitian dapat memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kompetensi, semangat kerja, dan kualitas kinerja tenaga pendidik.

3.5 Evaluasi Outer Model

Evaluasi model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya melalui dua aspek yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *convergent validity* dapat dievaluasi melalui tiga tahap, yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai average variance extracted (AVE). Sedangkan *discriminant validity* dapat dilalui dengan dua tahap, yaitu melihat nilai *cross loading* dan selanjutnya membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE



3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (H1)

Hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SmartPLS menunjukkan bahwa nilai original sample pada path coefficient memiliki nilai negatif sebesar -0,315, yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja guru adalah negatif. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel serta nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, yang kemungkinan dapat dipengaruhi oleh kesesuaian materi pelatihan, metode pelaksanaan, kebutuhan kompetensi guru, maupun penerapan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap program pelatihan agar lebih relevan, efektif, dan mampu mendukung peningkatan kompetensi serta kinerja guru secara optimal. Temuan ini menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen sekolah dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat, khususnya melalui program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan tuntutan perkembangan pendidikan.

Uji hipotesis Motivasi terhadap Kinerja (H2)

Hasil pengujian dengan SmartPLS menunjukkan bahwa nilai original sample bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan antara variabel yang diuji memiliki arah pengaruh yang positif. Hasil uji t-statistic menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan pengaruh yang diberikan bersifat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pelatihan yang diberikan kepada guru, baik dalam bentuk peningkatan kompetensi pedagogik, penguasaan teknologi pembelajaran, maupun pengembangan profesionalisme, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membantu guru dalam memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia pendidikan. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus memperhatikan dan mengembangkan program pelatihan yang relevan agar mampu mendukung peningkatan kinerja guru secara optimal.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat pula diketahui bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen yang lebih baik dalam menjalankan proses pembelajaran. Motivasi yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan karier, dan apresiasi dari sekolah, dapat mendorong guru untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan, sehingga tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran dapat tercapai secara lebih efektif.

Uji hipotesis Pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil pengujian dengan SmartPLS menunjukkan bahwa nilai **original sample** bernilai positif, yang menandakan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru memiliki arah hubungan yang positif. Hasil uji *t-statistic* menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-tabel*, yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, namun pengaruh yang diberikan belum menunjukkan tingkat signifikansi secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pelatihan yang diberikan kepada guru serta semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka kecenderungan peningkatan kinerja guru juga semakin besar. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membantu guru meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan keterampilan dalam proses pembelajaran, sedangkan motivasi kerja dapat mendorong guru untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus memperhatikan aspek pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang tepat serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi guru agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja

guru tidak terlepas dari peran penting pengembangan kompetensi melalui pelatihan serta dorongan motivasi kerja yang optimal. Pelatihan yang diberikan secara tepat dan berkesinambungan mampu meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, serta keterampilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, pelatihan dan motivasi menjadi faktor strategis yang perlu terus diperhatikan oleh pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan menghasilkan kinerja guru yang lebih baik sesuai dengan visi dan misi SMK Telkom Pamulang Tangerang Selatan.

Referensi

1. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
2. Ardana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Fauzi, dan Irviani, Rita. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
3. Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
4. Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
5. Dewantari, Aninda Putri dan Sanusi, Eddy. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu TBK, Ciracas Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. Vol. 22 No. 2. e-ISSN: 2656- 3169. Dipetik Agustus 27, 2023.
6. Fikri, Sabarijal Lul dan Begawati, Nova. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Matua*. Vol. 2 No. 4 e-ISSN: 2656-8322. Dipetik September 2, 2023.
7. Gusli, R. A. (2024). Upaya pemimpin dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. *Al- Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 102–114.
8. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
9. Jaisah, J., Kamawati, T. A., & Handarini, D. M. (2024). Pengaruh kepemimpinan, budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 4(2), 204–217.
10. Jiputra, Juan Alexander. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora*. Vol. 7 No. 1 Dipetik Agustus 27, 2023.
11. Kadarisman, Muhammad. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
12. Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
13. Maidarti, Titin., Azizah, Muthia., Wibowo, Edi. dan Nuswandari, Inti. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Derivatif Manajemen*. Vol. 16 No. 1 ISSN 1978- 6573. Dipetik September 2, 2023.
14. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
15. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
16. Manoppo, Indra Daniel., Koleangan, Rosalina A. dan Uhing, Yantje. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 9 No. 1 ISSN 2303-1174. Dipetik Agustus 27, 2023.
17. Mantara, A., Warlizasusi, J., & Ifnaldi. (2021). Pengembangan kompetensi dan motivasi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*
18. Muharram, B. R., & Cay, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pusat pendidikan dan pelatihan aparaturnya perdagangan Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 132–141.
19. Mujiastuti, Rully., Komariyah, Nur., dan Hasbi, Muhammad. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *JUST IT: Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi Dan Komputer*, Vol. 9 No. 2. e-ISSN 2598-3016. Dipetik Agustus 12, 2023
20. Noberta, N. (2020). *Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru*. Jakarta: Pustaka Media Guru.
21. Pramana, Dodi. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Cabang Medan. *Journal For Business and Entrepreneurship*. Vol. 3 No. 29-35. ISSN 2501-6682 Dipetik September 2, 2023.
22. Putri, Rosiana Wisuda dan Astuti, Puji. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*. Vol. 12 No. 1. ISSN 2501-6682 Dipetik September 2, 2023.
23. Rachmawati, Ike Kusdyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
24. Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
25. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
26. Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
27. Sandra, L. (2025). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. *ARZUSIN Journal*, 5(4), 2077–2088.
28. Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
29. Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
30. Sinambela, Lijan Poltak. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
31. Suastina (2022). Pengaruh motivasi, pelatihan, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
32. Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal AGORA*. Vol. 7 No. 1 Dipetik Agustus 27, 2023.
33. Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
34. Triastuti, Yuli., Wulandari, Dina., Budiningsih, Susilowati dan Koentari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS : Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol. 2 e-ISSN : 2716-0238. Dipetik Agustus 27, 2023

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10022>

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

35. Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajagrafindo Persada. Widodo, Suparno Eko. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.