

**KONTRIBUSI PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI
YAYASAN PERGURUAN SULTAN ISKANDAR MUDA**

Robert Ruslim¹, Hendra Nazmi², Lulu Syahwitri³, Michael⁴, Sri Puspa Dewi⁵
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
Universitas Al-Azhar⁵
hendranazmi@unprimdn.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, serta dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memenuhi asumsi klasik, termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,001. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,006. Pengembangan karir turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,007. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000. Simpulan, bahwa peningkatan pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, compensation, and career development on teacher performance at SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan. The research method used is quantitative with a multiple linear regression analysis approach. The data used consists of primary and secondary data, and is analyzed using SPSS software. The results of the study indicate that all independent variables meet the classical assumptions, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Multiple linear regression tests show that training has a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.001. Compensation also has a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.006. Career development also has a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.007. Simultaneously, the results of the F test show that training, compensation, and career development together have a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.000. The conclusion is that increasing training, compensation, and career development contributes to improving teacher performance at SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan. The implications of this study can be a basis for policy makers in improving the quality of educators through effective human resource management strategies.

Keywords: Job Training, Financial Compensation, Career Development, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju, dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam rangka mengelola aktivitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai (Suwidia et al., 2023). Penjelasan bahwa peranan guru di sekolah adalah sebagai pegawai (*employee*) dalam hubungan kedinasan, sebagai bawahan (*subordinate*) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya dengan teman sejawat, sebagai mediator dalam hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator, dan pengganti orang tua (Hasibuan & Munasib, 2020). Yayasan Sultan Iskandar Muda merupakan salah satu lembaga pendidikan di Kota Medan yang menyelenggarakan pendidikan umum. Kinerja karyawan di Yayasan Sultan Iskandar Muda dinilai dari kinerja guru melalui data absensi sebagai berikut.

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absen (kali)	Jumlah Sakit (kali)	Jumlah Terlambat (kali)
Januari	41	78	42	30
Februari	41	74	43	23
Maret	41	72	37	26
April	41	76	25	35
Mei	41	78	26	32
Juni	41	73	28	41
Juli	41	72	32	32
Agustus	41	62	31	31
September	41	63	21	36
Oktober	41	72	32	34
November	41	74	22	33
Desember	41	76	36	37

Sumber : Absensi Karyawan Yayasan Sultan Iskandar Muda, 2023

Pada data absensi terlihat bahwa karyawan yang merupakan tenaga pendidik (guru) SMA yang mengajar di Yayasan Sultan Iskandar Muda masih memiliki jumlah absen, sakit, maupun terlambat hadir. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun tidak dalam jumlah yang signifikan, kinerja karyawan masih perlu mendapatkan perhatian dari pihak yayasan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak yayasan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan yayasan agar memiliki sumber daya manusia yang optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Suwidia et al., 2023). Program pelatihan guru di Yayasan Sultan Iskandar Muda dilaksanakan dua kali per tahun untuk semua guru di setiap tingkatan pendidikan. Namun masalahnya, masih ditemukan guru yang tidak hadir dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan.

Selain pelatihan, kompensasi finansial juga termasuk dalam peningkatan SDM guru agar bisa bersinergi dan dapat mendukung untuk kemajuan instansi (Hermanto & Hargyani, 2023). Pemberian kompensasi di Yayasan Sultan Iskandar Muda mengikuti jam mengajar dan jumlah lama mengajar seorang guru. Penilaian utama pemberian kompensasi lebih

diutamakan jam mengajar dan belum dinilai dari pengalaman dalam mengajar. Hal ini masih menimbulkan keluhan dari beberapa guru di Yayasan Sultan Iskandar Muda. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai, terutama pegawai baru. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial. Pertama, apabila organisasi ingin berjalan terus dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah, maka sumber daya manusianya harus berada dalam suatu keadaan perkembangan yang baik (Nurhidayah et al., 2023). Pada pengembangan karir di Yayasan Sultan Iskandar Muda, kenaikan jabatan diberikan berdasarkan pengalaman kerja guru yang mengajar. Masa kerja minimal untuk kenaikan jabatan adalah 2 tahun dan kenaikan diberikan sesuai dengan kemampuan mencapai target kinerja yang diharapkan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Suwidia et al., 2023) dengan hasil penelitian pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Hermanto & Hargyani, 2023) dengan hasil penelitian pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh pada kinerja. Penelitian oleh (Wotulo et al., 2018) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karir berpengaruh dalam kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

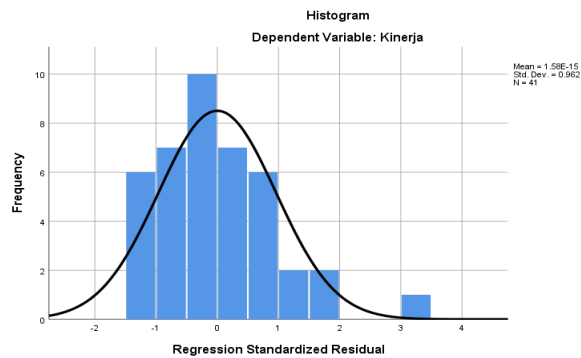
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020), penelitian *quantitative* berdasarkan angka merupakan penelitian yang dilakukan karena menggunakan analisa data statistik. Menurut (Sugiyono, 2020), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang merupakan tenaga pendidik (guru) pada tingkat pendidikan SMA di Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan yang berjumlah 41 orang. Menurut Sugiyono (2020), sampel menjadi bagian dari karakteristik yang ditentukan melalui populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut (Hamzah & Susanti, 2020), *nonprobability sampling* mendefinisikan teknik pemilihan sampel yang tidak didasarkan pada hukum probabilitas, sehingga tidak mengharuskan adanya peluang yang sama untuk dipilih. Pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2020), *sampling* jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan yang berjumlah 41 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber asli, tanpa perantara. Data sekunder merupakan data pendukung dalam penelitian. Penelitian ini menguji data menggunakan SPSS dari uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik, pengujian analisis regresi dan hipotesis untuk menentukan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Hasil Uji Deskripsi Statistik

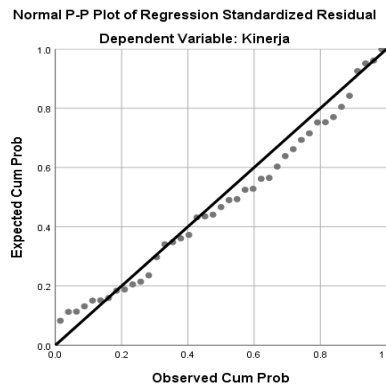
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	41	29.00	50.00	39.2195	4.61255
Kompensasi	41	29.00	50.00	41.5854	6.20474
Pengembangan Karir	41	18.00	45.00	35.0732	5.95143
Kinerja	41	27.00	50.00	38.8780	5.45983
Valid N (listwise)	41				

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan, nilai minimumnya adalah 29,00 dan nilai maksimum 50,00, dengan mean 39,2195 dan standar deviasi 4,61255. Variabel kompensasi dengan nilai minimum 29,00 dan nilai maksimum 50,00, dengan mean 41,5854 dan standar deviasi 6,20474. Variabel pengembangan karir dengan nilai minimum 18,00 dan nilai maksimum 45,00, dengan mean 35,0732 dan standar deviasi 5,95143. Variabel kinerja dengan nilai minimum 27,00 dan nilai maksimum 50,00, dengan mean 38,8780 dan standar deviasi 5,45983.



Gambar 1. Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan data pada grafik histogram menunjukkan data bergerak membentuk kurva lonceng. Maka dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Berikut pada uji selanjutnya di grafik *normal probability plot*.



Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot

Data pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data bergerak mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal, sehingga data dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.
Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69901980
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.079

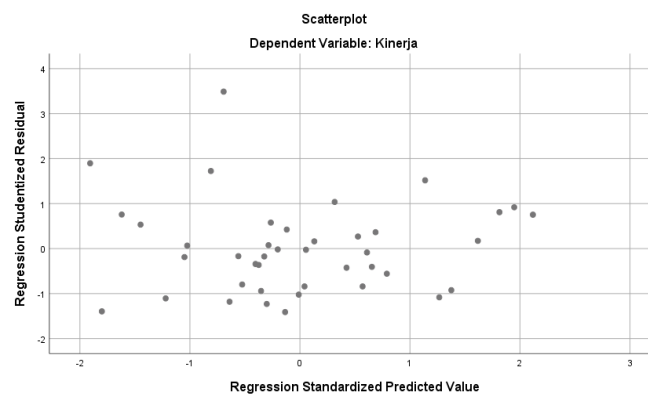
Test Statistic	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Data pada tabel uji *one sample kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa nilai sig 0,200 > 0,05 dan dinyatakan sesuai kriteria normalitas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.880	1.137
Kompensasi	.984	1.016
Pengembangan Karir	.873	1.146

Pada hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,880, kompensasi sebesar 0,984, dan pengembangan karir 0,873. Nilai VIF sebesar variabel pelatihan sebesar 1,137, kompensasi sebesar 1,016, dan pengembangan karir sebesar 1,146. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 3, Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot

Berdasarkan data gambar, titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Pada uji heterokedastisitas dapat juga dilakukan uji glejser, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.365	4.204		1.514	.138
Pelatihan	-.012	.090	-.022	-.130	.897
Kompensasi	-.012	.063	-.030	-.183	.856
Pengembangan Karir	-.076	.070	-.187	-1.083	.286

Data tabel menunjukkan semua nilai variabel independen memiliki nilai probabilitas (sig) > 0,05 dimana nilai sig pelatihan sebesar 0,897, kompensasi sebesar 0,856, dan pengembangan karir sebesar 0,286, sehingga model regresi tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.387	6.566		-.516	.609
	Pelatihan	.492	.141	.416	3.500	.001
	Kompensasi	.291	.099	.330	2.943	.006
	Pengembangan Karir	.310	.109	.338	2.837	.007

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar -3,387 menunjukkan nilai kinerja (Y) akan bernilai negatif jika variabel pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir tidak ada. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,492 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel pelatihan (X1), dengan asumsi variabel kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3) tetap konstan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,492. Demikian pula, koefisien regresi kompensasi sebesar 0,291 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada kompensasi, dengan variabel lainnya tetap, meningkatkan kinerja sebesar 0,291. Sedangkan koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,310 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel ini, dengan variabel lainnya konstan, meningkatkan kinerja sebesar 0,310.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.387	6.566		-.516	.609
	Pelatihan	.492	.141	.416	3.500	.001
	Kompensasi	.291	.099	.330	2.943	.006
	Pengembangan Karir	.310	.109	.338	2.837	.007

Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan, dengan nilai t hitung $3,500 > t$ tabel $2,026$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan t hitung $2,943 > t$ tabel $2,026$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Demikian pula, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan t hitung $2,837 > t$ tabel $2,026$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di institusi tersebut.

Tabel 8.
Hasil Pengujian Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.080	3	215.027	14.537	.000 ^b
	Residual	547.310	37	14.792		
	Total	1192.390	40			

Dengan derajat df maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,86. Dari hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung $(14,537) > F$ tabel $(2,86)$ dan probabilitas

signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yakni secara simultan pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan.

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.504	3.84606

Hasil koefisien menunjukkan 50,4% dari kinerja dapat diperjelas oleh variabel pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir dalam hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 50,4%, sedangkan sisanya 49,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam analisis ini.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian pada uji t, maka dapat diberikan kesimpulan dari penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa hitung t lebih tinggi dari pada tabel t ($3,500 > 2,026$). H_1 dinyatakan diterima dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda. Hipotesis pertama diterima dan membuktikan bahwa pelatihan menjadi variabel yang paling memengaruhi kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Suwidia et al., 2023) dengan hasil pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan teori bahwa kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan (Fitri et al., 2023).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian pada uji t, maka dapat diberikan kesimpulan dari penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa hitung t lebih tinggi dari pada tabel t ($2,943 > 2,026$). H_2 dinyatakan diterima dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda. Hipotesis kedua diterima dan membuktikan bahwa kompensasi menjadi variabel yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Hermanto & Hargyani, 2023) dengan hasil penelitian pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan teori oleh (Tania et al., 2022), kemajuan dalam menentukan hukum remunerasi akan menentukan sifat sumber daya manusia di tempat kerja, yang secara langsung akan berhubungan dengan kecukupan tujuan perwakilan dan efektivitas rencana keuangan asosiasi, serta akan menentukan bagaimana keuangan asosiasi, dan seberapa harmonis kehidupan yang harmonis dalam bisnis yang kompetitif iklimnya semakin serius. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif (Widiyah Nasrul & Hakim, 2022).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian pada uji t, maka dapat diberikan kesimpulan dari penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa hitung t lebih tinggi dari pada tabel t ($2,837 > 2,026$). H_3 dinyatakan diterima dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda. Hipotesis ketiga diterima dan membuktikan

bahwa pengembangan karir menjadi variabel yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Wotulo et al., 2018) dengan hasil pengembangan karir berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sejalan dengan teori oleh Zakaria dan Sulman (2020:15), yaitu pengembangan karir sumber daya manusia secara individu yang dilakukan akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Pengembangan karir yang baik dan terencana secara tidak langsung akan memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir sumber daya manusia yang tidak baik juga dapat memengaruhi perilaku pegawai, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja mereka (Nurhidayah et al., 2023).

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian pada uji F, maka dapat diberikan kesimpulan dari penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa hitung F lebih tinggi dari pada tabel F ($14,537 > 2,86$). H4 dinyatakan diterima dan pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis keempat diterima dan membuktikan bahwa pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan. Hasil koefisien menunjukkan 50,4% dari kinerja dapat diperjelas oleh variabel pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir dalam hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 50,4%, sedangkan sisanya 49,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam analisis ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan pelatihan, kompensasi finansial, dan pengembangan karir juga akan mendukung pengembangan kinerja tenaga pendidik SMA Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan. Dengan pelatihan yang terjadwal dan tertata, serta struktur yang baik, akan membantu meningkatkan kemampuan dalam mengajar. Kompensasi finansial yang sesuai akan membantu memberikan motivasi dalam bekerja dengan baik, dan pengembangan karir menjadi sebuah acuan yang akan memberikan semangat dalam bekerja dan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda. Selain itu, secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, menunjukkan pentingnya sinergi antara pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariskha, A., Yamin Siregar, M., Laili, I., & Safitri, K. (2020). The Effect Of Financial Compensation And Non-Financial Compensation On The Performance Of Employee Of PT. Jaya Beton Indonesia Branch Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 106–111. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 329–342.
- Hamzah, A., & Susanti, L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Literasi. Nusantara Abadi.

- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>
- Hermanto, J., & Hargyani, T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Satpam PT. Asta Krida Rumentang. *Jurnal Mahasiswa*, 5(4).
- Nazmi, H., Clensia, R., Enggoro, S. B., & Anggelina, C. (2022). Effect Of Leadership, Selection And Training On Employee Achievement At PT. Citra Hannochs Niagantara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 672–679. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nazmi, H., Saferius, G., Simalango, E., & Veronica. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suriatama Mitra Perwita Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(1).
- Nazmi, H., Sanjaya, E. L., & Roselin, V. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dutaraya Sejati. *Universitas Dharmawangsa*, 13(3).
- Nurhidayah, A. S., Liastuti, E., & Muljadi, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Di Smp Binong Permai. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 48–58. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1>
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Setiani, Y., & Desty Febrian, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sulaeman, A., Suryani, L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.
- Suwidia, I. P., Ardani, W., & Widani, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2).
- Tania, K. C., Nazmi, H., & Manik, H. S. (2022). Analysis of Effect of Work Discipline, Compensation, and Work Culture on Employee Performance at PT Hannochs Medan. *International Journal of Research and Review*, 9(6), 437–441. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220646>
- Widiyah Nasrul, H., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *DIMENSI*, 11, 174–187. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2018). Effect Of Training, Career Development, And Competence On Employee Performance At The Central Bank Sulutgo In Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2308–2317.