

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 218 JAKARTA

Farina Bijannah Sawerigading ^{a*)}, Ateniyanti ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: fb.gading@gmail.com

Article history: received 01 Maret 2026; revised 12 Maret 2026; accepted 07 April 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.17>

Abstrak. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan di sekolah. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, termasuk kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y) di SMP Negeri 218 Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, terdiri dari guru dan tenaga kependidikan, yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Secara simultan, kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang pendidikan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja yang lebih efektif.

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, SMP Negeri 218 Jakarta.

The Effect of Compensation, Job Training, and Work Environment on the Performance of Educators and Education Staff at SMP Negeri 218 Jakarta

Abstract. The performance of educators and educational staff plays a crucial role in determining the quality of education provided in schools. This performance is influenced by several key factors, including compensation, job training, and the work environment. This study aims to examine the effect of compensation (X1), job training (X2), and the work environment (X3) on the performance of teachers and educational staff (Y) at SMP Negeri 218 Jakarta. This study employs a quantitative associative approach using a survey method through the distribution of structured questionnaires. The population of this study consists of 40 respondents, including teachers and educational staff, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique due to the relatively small population size. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, t-tests, and F-tests, conducted using SPSS version 27. The results indicate that partially, compensation has a negative and significant effect on performance, job training does not have a significant effect on performance, and the work environment has a positive and significant effect on the performance of educators and educational staff. Simultaneously, compensation, job training, and the work environment have a positive and significant effect on performance. This study is expected to contribute theoretically to the development of human resource management knowledge, particularly in the field of education, and to provide practical recommendations for schools and policymakers in designing strategies to improve performance through more effective management of compensation, job training, and the work environment.

Keywords: Compensation, Job Training, Work Environment, Performance, SMP Negeri 218 Jakarta.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan meningkatkan keterampilan berpikir kritis dan kreatif, serta membantu pengambilan keputusan yang tepat. Selain itu, pendidikan menumbuhkan nilai-nilai moral, sosial, dan tanggung jawab pada diri individu. Dengan pendidikan yang baik, sumber daya manusia bisa menjadi individu yang memiliki karakter, integritas, dan disiplin.

Keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum dan fasilitas di sekolah, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pembelajaran. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Berdasarkan teori Herzberg, faktor penentu kinerja adalah kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Drs. Nurmansyah SR, BSc., MM (2024: 1), kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas penggunaan tenaga, pikiran, dan kreativitas yang diberikan kepada perusahaan.

Ketika kompensasi diberikan secara adil dan layak, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Akan tetapi, jika karyawan menilai kompensasi mereka tidak sesuai, kepuasan kerja mereka akan menurun dan dapat menyebabkan *turnover intention* (Al Alayya & Mardatillah, 2025: 55). Dalam dunia pendidikan, kompensasi dapat membangun rasa aman, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat loyalitas terhadap sekolah. Meskipun kompensasi sudah diberikan, banyak guru dan staf di Indonesia, terutama tenaga honorer, masih menerima gaji di bawah upah minimum.

Pelatihan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pelatihan merupakan bentuk pendidikan yang diselenggarakan pada jalur pendidikan nonformal yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi tertentu. Pelatihan biasanya diasosiasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja (Hasan & Imsiyah, 2018: 5).

Faktor lain yang penting adalah lingkungan kerja. Menurut Irawati dan Farradia dalam (Khaeruman et al., 2021: 56), lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Lingkungan kerja dapat berupa aspek fisik seperti sarana prasarana, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar sesama karyawan dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan suasana positif, meningkatkan suasana hati, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti penyediaan fasilitas yang tidak memadai atau hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menghambat motivasi dan produktivitas kerja.

Beberapa penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian Lukmawati & Fadli (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun kompensasi justru berpengaruh negatif. Penelitian lain oleh Pambreni et al (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya berfokus pada pendidik, sedangkan tenaga kependidikan, seperti staf tata usaha, kurang mendapat perhatian, padahal mereka juga memiliki peran penting dalam memastikan operasional sekolah berjalan dengan efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara teori dan kondisi nyata di lapangan. Fenomena ketidakmerataan kompensasi, keterbatasan pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal turut memperkuat urgensi untuk meneliti sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Pemilihan sekolah ini didasarkan pada jumlah SDM yang cukup banyak serta berada di wilayah perkotaan dengan kondisi pendidikan yang dinamis. Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan memberikan bahan pertimbangan bagi sekolah maupun dinas pendidikan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di masa depan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena dianggap paling tepat untuk menjawab permasalahan penelitian yang membutuhkan data terukur, sehingga hasilnya dapat dianalisis secara objektif menggunakan teknik statistik. Melalui pendekatan kuantitatif asosiatif, peneliti mendeskripsikan, menguji, dan menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di lapangan (*field research*), yang berarti penulis turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan informasi relevan. Lokasi penelitian dilakukan di SMP Negeri 218 Jakarta yang beralamat di Jl. Manara, Jati Padang, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, sebagai tempat pengambilan data dari para responden. Data diperoleh melalui kuesioner penelitian yang telah disiapkan. Selain itu, penulis juga mengamati kondisi aktual di lapangan agar data yang terkumpul lebih komprehensif.

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS 27 sebagai alat analisis statistik. Penggunaan program ini bertujuan untuk memudahkan analisis data, baik dari segi akurasi maupun kecepatan analisis. Melalui serangkaian analisis, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

Data primer dalam penelitian diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan SMP Negeri 218 Jakarta yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti situs web sekolah, internet, publikasi ilmiah, dan buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pendidik serta staf pendidikan. Dalam penelitian ini, populasi didefinisikan sebagai seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 218 Jakarta, yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian sejumlah 40 orang, terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan berstatus PNS, PPPK, dan KKI, dari SMP Negeri 218 Jakarta diikutsertakan sebagai responden dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, objek yang akan diteliti adalah pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan, pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta merupakan subjek penelitian. Metode penentuan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Penelitian ini juga menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk keabsahan data.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Analisis deskriptif statistic yang terdiri dari, regresi linear berganda, koefisien determinan. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji t, dan uji f.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan melalui cara statistik, misalnya uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*, data berdistribusi normal ketika nilai sig. > 0,05. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara visual, yaitu *P-P Plot*, di mana data dianggap normal jika titik-titik pada plot mendekati garis diagonal.

**Tabel 1 Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.34075783	
Most Extreme Differences	Absolute	.132	
	Positive	.132	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.132	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.076	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.071	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.064
		Upper Bound	.078

a. Test distribution is Normal.

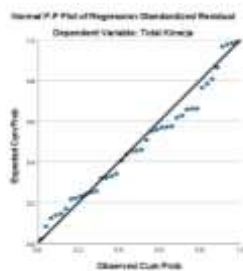
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1, diketahui nilai *Unstandardized Residual* pada kolom *Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai *p-value* 0,076. Dalam uji normalitas, data residual berdistribusi normal ketika *p-value* > 0,05. Karena nilai *Asymp. Sig.* dalam penelitian ini sebesar 0,076 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi klasik dalam regresi linear terpenuhi, sehingga analisis regresi selanjutnya dapat dilakukan dengan valid dan hasilnya dapat diinterpretasikan secara sah.



Gambar 2 Normal P-P Plot

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* (dilampirkan pada Gambar 2), dapat dilihat bahwa titik-titik yang merepresentasikan residual berada cukup dekat dengan garis diagonal yang membentang dari sudut kiri bawah ke sudut kanan atas. Garis diagonal ini menunjukkan distribusi normal yang diharapkan. Kedekatan titik-titik dengan garis diagonal menandakan bahwa residual yang dihasilkan oleh model regresi linear berganda mengikuti distribusi normal, sehingga tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sangat tinggi antar variabel independen, karena hal ini dapat memengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi dan menimbulkan bias dalam interpretasi hasil. Dengan melakukan uji ini, dapat dipastikan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi yang unik dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.305	.722		3.191	.003		
	Total Kompensasi	-.213	.100	-.296	-2.124	.041	.965	1.036
	Total Pelatihan Kerja	.219	.216	.191	1.016	.316	.534	1.873
	Total Lingkungan Kerja	.395	.189	.390	2.097	.043	.542	1.843

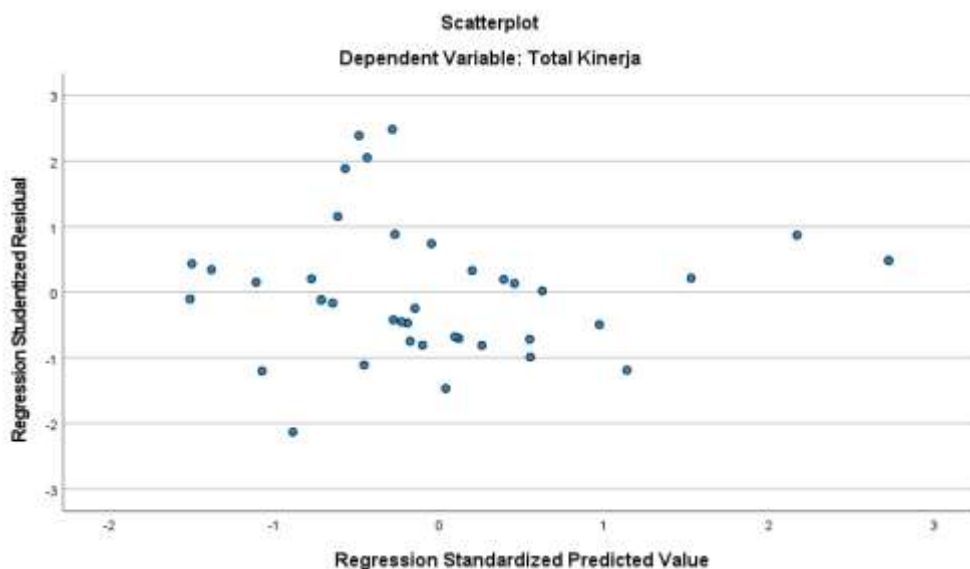
a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil analisis, yang di mana disajikan pada Tabel 3, nilai *Tolerance* untuk variabel Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja berturut-turut adalah 0,965; 0,534; dan 0,542, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing sebesar 1,036; 1,873; dan 1,843. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas yang serius di antara variabel independen. Hal ini berarti setiap variabel independen dalam model regresi memberikan kontribusi yang unik dalam memprediksi variabel dependen, yaitu Kinerja, sehingga estimasi koefisien regresi yang diperoleh dapat dianggap valid dan dapat diandalkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai variabel independen. Dengan terpenuhinya asumsi ini, hasil estimasi koefisien regresi dapat lebih valid dan efisien, serta kesalahan prediksi dapat diminimalkan. Dalam pengujian ini, dapat dilakukan dengan dua jenis cara, yaitu uji *Scatterplot* dan uji *Glejser*.



Gambar 4. Scatterplot

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Gambar *Scatterplot* di atas menandakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, karena titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu residual serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola garis, lengkungan, maupun pola mengerucut. Hal tersebut membuat model regresi layak dipakai untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5 Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.563	.460		1.224	.229
	Total Kompensasi	-.001	.064	-.002	-.012	.990
	Total Pelatihan Kerja	.036	.137	.059	.261	.796
	Total Lingkungan Kerja	-.105	.120	-.196	-.877	.386

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel *Coefficients* dengan variabel dependen ABS_RES sebagaimana dilampirkan pada Tabel 5, dijelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Variabel Kompensasi memiliki nilai Sig. sebesar 0,990, Pelatihan Kerja sebesar 0,796, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,386. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya, varians residual bersifat konstan dan model regresi telah memenuhi asumsi klasik regresi, sehingga layak digunakan untuk analisis lanjutan dan penarikan kesimpulan penelitian.

Analisis Deskriptif Statistik

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Metode ini membantu peneliti untuk mengetahui arah, besarnya, dan signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta seberapa baik model dapat menjelaskan variasi data.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.305	.722		3.191	.003
	Total Kompensasi	-.213	.100	-.296	-2.124	.041
	Total Pelatihan Kerja	.219	.216	.191	1.016	.316
	Total Lingkungan Kerja	.395	.189	.390	2.097	.043

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.20 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,305 - 0,213 (X_1) + 0,219 (X_2) + 0,395 (X_3)$$

Berikut penjelasan persamaan regresi tersebut:

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X₁ = Variabel Kompensasi

X₂ = Variabel Pelatihan Kerja

X₃ = Variabel Lingkungan Kerja

2,305 = Konstanta, artinya ketika nilai semua variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) bernilai nol, maka nilai Y adalah 2,305.

-0,213 = Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X₁), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan pada kompensasi akan menyebabkan penurunan nilai Y atau kinerja sebesar 0,213.

0,219 = Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja (X₂), artinya setiap kenaikan 1 satuan pada pelatihan kerja akan menyebabkan peningkatan nilai Y atau kinerja sebesar 0,219.

0,395 = Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X₃), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan pada lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan nilai Y atau kinerja sebesar 0,395.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menunjukkan seberapa besar variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Dalam kata lain, uji ini memberi tahu seberapa baik model regresi dalam menjelaskan data.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.268	.35467

a. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja, Total Kompensasi, Total Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 7, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,268, yang berarti kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 26,8%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen yaitu kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja sebesar 26,8%. Sisanya sebesar 73,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji statistik yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah suatu variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dalam uji t, derajat bebas (df) dihitung dengan rumus $df = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Pada penelitian ini, jumlah sampel adalah 40 dan terdapat 4 variabel, sehingga derajat bebas yang digunakan adalah $df = 40 - 4 = 36$.

Nilai t-tabel ditentukan berdasarkan df tersebut dan tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu $\alpha = 0,05$ untuk uji dua arah (two-tailed). Berdasarkan tabel distribusi t, untuk $df = 36$ dan $\alpha = 0,05$, diperoleh t-tabel 2,028. Jika t-hitung > t-tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begiitupun sebaliknya.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.305	.722		3.191	.003
	Total Kompensasi	-.213	.100	-.296	-2.124	.041
	Total Pelatihan Kerja	.219	.216	.191	1.016	.316
	Total Lingkungan Kerja	.395	.189	.390	2.097	.043

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 8, didapat nilai t-hitung sebesar -2,124, di mana nilai t-hitung > t-tabel (2,124 > 2,028) dan nilai signifikansi sebesar 0,041 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai t-hitung < t-tabel (1,016 < 2,028) dan nilai signifikansi sebesar 0,316 (> 0,05), sehingga disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel (2,097 > 2,028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 (< 0,05), yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, berdasarkan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikansi, hanya variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji F merupakan uji statistik yang digunakan dalam regresi linear berganda untuk mengetahui apakah secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam uji ini, nilai F-tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan memperhatikan dua komponen derajat bebas, yaitu df1 dan df2. Derajat bebas pertama (df1) ditentukan oleh rumus (k-1), sementara derajat bebas kedua (df2) ditentukan dengan rumus (n-k). Selain itu, tingkat signifikansi (α) yang umum digunakan adalah 0,05 untuk uji dua arah. Berdasarkan tabel distribusi F, untuk $df1 = 3$, $df2 = 36$, dan $\alpha = 0,05$, diperoleh F-tabel 2,87. Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, begiitupun sebaliknya.

Tabel 9 Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.169	3	.723	5.748	.003 ^b
	Residual	4.529	36	.126		
	Total	6.698	39			

a. Dependent Variable: Total Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja, Total Kompensasi, Total Pelatihan Kerja

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 27 (2026)

Dari tabel ANOVA di atas didapat F-hitung > F-tabel (5,748 > 2,87) dan nilai Sig. 0,003 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis diterima. Artinya, perubahan yang terjadi pada ketiga variabel independen tersebut akan secara nyata memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja.

Pembahasan

Merujuk pada kuesioner yang disebar ke 40 responden, yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta, diketahui mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang, sementara sebagian lainnya

berjenis kelamin laki-laki. Didasarkan pada rentang usia, terdapat 16 orang berusia 50-59 tahun, 10 orang berusia 30-39 tahun, 8 orang berusia 40-49 tahun, 4 orang berusia di bawah 30 tahun, dan 2 orang berusia 60 tahun ke atas. Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, sebanyak 34 orang berpendidikan Sarjana (S1) dan 6 orang lainnya berpendidikan Magister (S2). Berdasarkan status kepegawaian, responden terdiri dari 23 orang berstatus PNS, 15 orang PPPK, dan 2 orang berstatus KKI. Dilihat dari posisi jabatan, penelitian ini melibatkan 35 guru dan 5 staf tata usaha. Sementara itu, berdasarkan rentang masa kerja, terdapat 15 orang dengan masa kerja lebih dari 20 tahun, 11 orang dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, 11 orang dengan masa kerja 5–10 tahun, 2 orang dengan masa kerja 16–20 tahun, dan 1 orang dengan masa kerja 11–15 tahun. Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan keberagaman latar belakang dengan dominasi guru dan staf yang berpengalaman.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian tersebut akan dibahas lebih lanjut berikut ini:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t, variabel kompensasi terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar $-0,213$, yang berarti setiap peningkatan kompensasi 1 satuan justru diikuti dengan penurunan kinerja sebesar $0,213$. Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar $-2,124$ yang lebih besar dari t-tabel $2,028$ serta nilai signifikansi $0,041$ yang lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dengan arah hubungan yang negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmawati dan Fadli (2024) yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak selalu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Bahkan, mereka menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, yang pada akhirnya dapat mendukung hasil penelitian ini, di mana peningkatan kompensasi tidak secara otomatis meningkatkan kinerja pendidik.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan output penelitian didapat bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar $0,219$, yang berarti menunjukkan arah pengaruh positif, namun tidak didukung oleh signifikansi statistik. Uji t memperlihatkan nilai t-hitung sebesar $1,016$, yang lebih kecil dari t-tabel $2,028$, serta nilai signifikansi sebesar $0,316$, yang lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja tidak terbukti secara statistik dan ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan kerja yang diberikan belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bertentangan dengan temuan Yuliani dan Prasojo (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada berbagai faktor, di antaranya kualitas, relevansi materi, serta kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan. Pelatihan yang bersifat umum dan kurang aplikatif berpotensi tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t, variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar $0,395$, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar $0,395$. Hasil ini semakin diperkuat oleh nilai t-hitung sebesar $2,097$ yang lebih besar dari t-tabel $2,028$, dan nilai signifikansi $0,043$ yang lebih kecil dari $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMP Negeri 218 Jakarta. Penelitian ini selaras dengan temuan Indrasari et al. (2024) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Putus et al. (2024) yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, khususnya kondisi fisik seperti kualitas udara, memiliki hubungan signifikan dengan kesehatan dan kenyamanan guru, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman, dan aman menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

d. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil output uji F, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar $5,748$, yang lebih besar dari F-tabel $2,87$, serta nilai signifikansi $0,003$ yang lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen secara simultan memengaruhi kinerja dapat diterima. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,268$, yang artinya kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi sebesar $26,8\%$ terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar $73,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil penelitian yang menyatakan kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian terdahulu oleh

Baunsele (2022) yang menyimpulkan bahwa kombinasi variabel secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja secara signifikan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut: Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ketidaksesuaian antara kompensasi yang diberikan dengan beban kerja pendidik dan tenaga kerja. Variabel Pelatihan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Kondisi ini dikarenakan program pelatihan belum sepenuhnya diterapkan secara optimal. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Artinya kondisi kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Secara simultan, variabel kompensasi (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 218 Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat variabel yang tidak berpengaruh secara parsial, namun ketiga variabel tersebut secara bersama-sama saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

V. REFERENSI

- Al Alayya, S. V., & Mardatillah, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Petrochina International Jabung Ltd Jambi. *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 54–64.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan* (A. I. Sastra (ed.)). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Avindiana, I. K. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkeucewara].
- Azzahra, N. F., Shalma, N. F., Pasa, N. I., Muttaqin, M. H., & Mardiyah. (2024). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kinerja Karyawan. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 171–179.
- Baunsele, P. V. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *BISMAN: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 60–69.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (A. Mukhlis (ed.); 1st ed.). CV. AA Rizky.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (T. Multazam, M. Darmawan, & W. W. Wijayanti).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26. In A. Heri (Ed.), *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, A. (2025). *Analisis Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kearsipan 1 Universitas Brawijaya Malang* [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim].
- Haryanto, B., Hayat, N., & Shoalihin. (2025). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nuansa Perkasa Dompus. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 415–429.
- Hasan, F., & Imsiyah, N. (2018). *Konsep Dasar Pelatihan*. UPT Penerbitan Universitas Jember.
- Heksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. In Catur (Ed.), *Halaman Moeka Publishing*. Halaman Moeka Publishing.
- Indrasari, N., Ariwidodo, D. P., & Puspitasari, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (1st ed.). CV. AA Rizky.
- Lukmawati, & Fadli, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Budi Satrya. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 340–348.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi* (M. Soeroso (ed.)). CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi* (S. F. Manalu (ed.)). Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

- Nurmansyah. (2024). *Manajemen Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing* (A. Lisa (ed.); 1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *JAMBURA Economic Education Journal*, 5(1), 79–91.
- Putus, T., Vilén, L., & Atosuo, J. (2024). The Association Between Work-related Stress, Indoor Air Quality, and Voice Problems Among Teachers - Is There a Trend? *Journal of Voice*, 38(2), 21–29.
- Rusmiati, Y. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia)* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia].
- Said, M., & Firman, A. (2021). *Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (F. Latief (ed.)). Nobel Press.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., F., Musdalifah, Rachmat, A., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2023). *Manajemen Kompensasi* (M. R. Kurnia (ed.)). Sada Kurnia Pustaka.
- Shahat, M. A., Emam, M. M., Alhinai, M., Omara, E. M., Alhabsi, N., Alhosni, K., Al-Yahmedi, A., Al-Amri, M., Ismail, S. S., & Al-Balushi, S. M. (2025). Enhancing Middle School Science Education: Evaluating a Competency-Based STEM Training Program for Teachers. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 1–13.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT X. *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193.
- Ventista, O. M., & Brown, C. (2023). Teachers' Professional Learning and its Impact on Students' Learning Outcomes: Findings from a Systematic Review. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 1–19.
- Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, Gunaisah, E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, Rinda, R. T., Harto, B., Fardiansyah, H., Hasmin, & Saluy, A. B. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)* (Hartini (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Yuliani, D., & Prasajo, L. D. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(3), 76–87.
- Yusuf, Z. (2024). *Sukses Mengelola Pelatihan*. UMM Press.
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 8(1), 81
- Zendrato, M., Hulu, F., Zebua, S., & Telaumbanua, E. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Afulu. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 5(2), 3114–3127.