

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI  
DI KECAMATAN BACUKIKI KOTA PAREPARE**

**Mansyur<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [1mansyursunusi@gmail.com](mailto:mansyursunusi@gmail.com), [2sabanechdar@gmail.com](mailto:sabanechdar@gmail.com), [3ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 17 di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebanyak 10 sekolah dan total guru 97 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *random sampling* (acak). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara pelatihan, kompensasi dan motivasi, maka kompensasi ( $X_2$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,6% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi dipengaruhi sebesar 72,6% variabel penelitian ini dan sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

**Kata kunci** : Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja.

**ABSTRACT**

*This study was intended to determine the effect of training, compensation and motivation on the performance of teachers of State Elementary Schools in Bacukiki District, Parepare City. The population in this study were all teachers of Group 17 Elementary Schools in Bacukiki Subdistrict, Parepare City as many as 10 schools and a total of 97 teachers. The sample is determined by random sampling technique (random). The results of this study prove that partially, training and motivation have no effect on teacher performance while compensation has a partial and significant effect on teacher performance. From the research also obtained the answer that among training, compensation and motivation, compensation ( $X_2$ ) is the most dominant factor influencing teacher performance. This study also proved that simultaneous training, compensation and motivation have an effect on teacher performance with a coefficient of determination of 72.6% which shows that this research model can explain that training, compensation and motivation are influenced by 72.6% of the variables of this study and 27, 4% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Training, Compensation, Motivation, Performance.

**PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan adalah kemampuan dan kinerja guru. Kinerja guru merupakan capaian kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Tugas pokok tersebut diimplementasikan dalam bentuk kemampuan membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas, menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran, mampu mengelola kelas dengan baik, dapat melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut. Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang

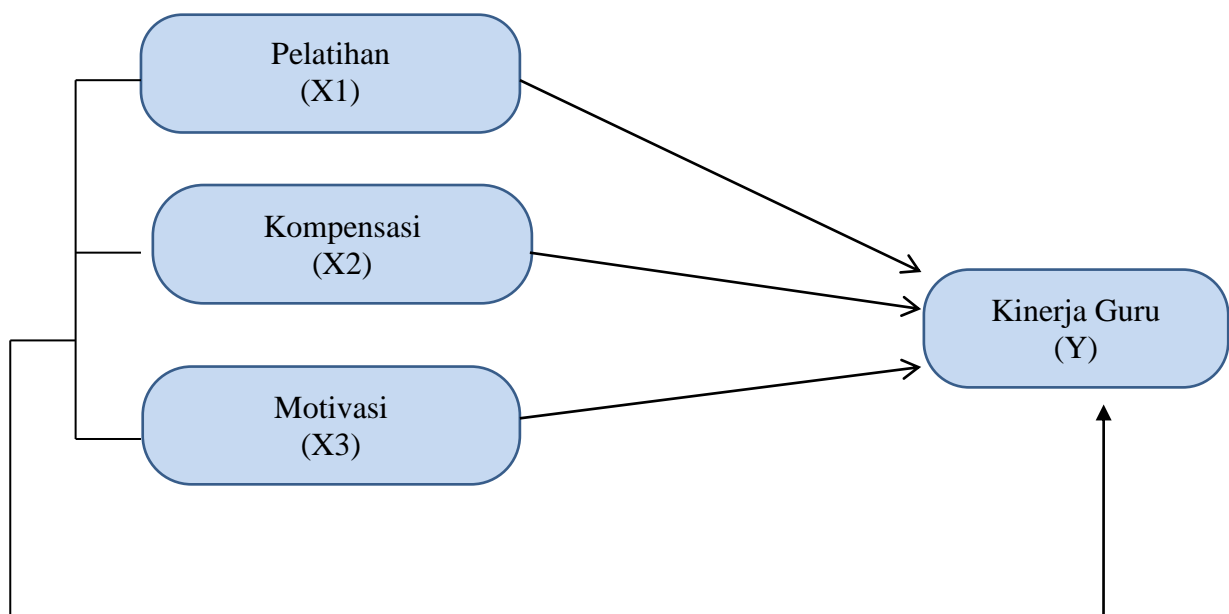
dalam melibatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Kinerja seorang pegawai sangat penting karena dengan kinerja tersebut dapat dilihat kemampuan mereka dalam melakukan tugas yang menjadi beban dan tanggung jawabnya. Kemudian kaitan dengan pengertian kinerja guru, menurut Nurdin (2015) kinerja guru adalah kemampuan yang ada pada diri seorang guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Guru sebagai tokoh yang utama berperan dalam peningkatan sumber daya manusia yang Indonesia yang unggul tentu saja dituntut terus mengembangkan kualitas diri sebagai tenaga pengajar. Pengembangan kualitas guru dapat dibentuk dan dibangun melalui proses pelatihan. Pelatihan menjadi perhatian dalam melihat pengembangan kerja yang berdampak langsung pada baik buruknya hasil pekerjaan yang mereka kerjakan. Sinambela (2015) Pelatihan adalah berbagai metode pelatihan yang membantu para pegawai dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baru. Untuk itu, metode yang baik haruslah memenuhi prinsip-prinsip diantaranya memotivasi para pegawai untuk dapat mempelajari keterampilan-keterampilan baru, menunjukkan keterampilan yang akan dipelajari, dilakukan secara konsisten, serta disesuaikan kepada para pegawai dengan cara-cara yang interaktif guna mencapai keterampilan yang bersifat interpersonal, memungkinkan partisipasi aktif dari para pegawai, memberikan kepada para pegawai kesempatan berpraktik serta perluasan/pendalam pengetahuan serta keterampilan, memberikan *feedback* atau umpan balik mengenai hasil yang diperoleh selama kegiatan pelatihan, mendorong terjadinya *moving* yang bersifat positif dari tempat pelatihan ke tempat pegawai bekerja serta pelatihan harus efektif secara biaya. Sejalan dengan pendapat Rivai (2015) bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan mengenai proses pembelajaran guna memperoleh dan mengembangkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih memprioritaskan ke arah praktik daripada teori. Pelatihan meliputi keterampilan fisik, keterampilan intelektual, keterampilan sosial, dan keterampilan manajerial. Terkadang pendidikan dan pelatihan guru dianggap sebagai sesuatu yang tidak penting dan hanya menghabiskan anggaran bahkan hanya dilaksanakan hanya sekadarnya saja, sehingga tidak jarang dianggap sepele bahkan tidak perlu. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh guru menjadi serius dijadikan dalih pembenaran terhadap rendahnya kualitas pendidikan.

Guru merupakan sumber daya manusia dalam suatu lingkup organisasi perlu diperhatikan kesejahteraannya dalam bentuk imbalan atas hasil kerja. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Handoko (2011), mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan. Pemberian kompensasi pada guru akan mampu menumbuhkan gairah dan juga semangat kerja. Saat ini banyak yang beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru masih kurang memadai dan dianggap masih kurang diperhatikan, tetapi pada perkembangan beberapa tahun terakhir pemerintah terus memperhatikan kompensasi untuk profesi guru yang berbasis pada kompetensi seperti sertifikasi guru. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012) yaitu pemberian kompensasi memunculkan ikatan kerja sama secara formal antara atasan dengan bawahan. Pemberian kompensasi sebagai balasan atas jasa yang diberikan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga pegawai akan merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Sistem kompensasi yang ditetapkan oleh organisasi cukup bersaing akan memudahkan pengadaan pegawai yang *qualified*. Pemberian kompensasi yang memuaskan akan memudahkan pimpinan memotivasi pegawainya. Apabila kompensasi yang diterima cukup untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Para pegawai akan menyadari kewajibannya dengan mematuhi ketentuan-ketentuan yang diterapkan organisasi. Pengaruh serikat pegawai terkadang dapat mengganggu kinerja pegawai. Untuk menghindari pengaruh serikat pegawai, program kompensasi yang baik dan kompetitif perlu diterapkan. Intervensi pemerintah dalam mengatur kompensasi sangat dibutuhkan seperti penetapan batas upah minimum. Oleh sebab itu pengaturan kompensasi dalam suatu organisasi hendaknya mengikuti peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Dalam pencapaian kinerja guru tidaklah lepas dari motivasi. Hamzah Uno (2011) menjabarkan dalam teori motivasi dalam analisis di bidang pendidikan, motivasi guru dibagi pada tiga kelompok utama yaitu; motivasi belajar, motivasi berprestasi dan motivasi kerja guru. Motivasi kerja juga berperan sebagai daya dorong. Vroom (Lubis dkk, 2018) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan individu itu sendiri, berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan. Akan tetapi motivasi dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor, sehingga menimbulkan dorongan energi seseorang untuk sebuah tujuan. Selanjutnya, tujuan tersebut diarahkan dan/atau diberikan saluran yang tepat, sehingga menimbulkan sinergi antara tujuan dan arahan. Farida dan Hartono (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran sebagai berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan uraian dari kajian teori dan penelitian sebelumnya adalah:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
2. Kompensasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
3. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
4. Pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
5. Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Dibutuhkan waktu selama 2 (dua) bulan untuk melaksanakan penelitian ini yaitu dimulai pada bulan

Oktober sampai dengan November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 17 di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare dengan jumlah SD Negeri sebanyak 10 sekolah dan total guru 97 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *random sampling* (acak) dengan menentukan sampel sebanyak 97 orang guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 17 di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan serta menentukan variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

*Output* SPSS versi 16 memberikan gambaran analisis regresi linier berganda dari data yang diolah berdasarkan tabulasi kuesioner dari 97 responden. Adapun hasil pengolahan data tersebut dijabarkan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.145	1.205		-.120	.904		
X1	.200	.138	.190	1.447	.151	.165	6.056
X2	.706	.120	.622	5.895	.000	.256	3.901
X3	.076	.098	.079	.769	.444	.270	3.703

a. Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan persamaan regresi, model persamaan regresi dapat dibuat seperti persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,145 + 0,200X_1 + 0,706X_2 + 0,076X_3$$

Sedangkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Besarnya nilai konstanta yakni 0,145 mengindikasikan bahwa jika skor meliputi pelatihan, kompensasi dan motivasi nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare mempunyai nilai sebesar 0,145.
- Besarnya nilai koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) yakni 0,200 mengindikasikan adanya pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,200 sehingga apabila skor pelatihan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,200 poin.
- Besarnya nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) yakni 0,706 mengindikasikan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,706 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,706 poin.
- Besarnya nilai koefisien regresi motivasi ( $X_3$ ) yakni 0,076 mengindikasikan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,076 poin.

Parepare sebesar 0,076 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,076 poin.

### Pengujian hipotesis secara parsial

#### 1. Pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare (Y)

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Pelatihan menunjukkan nilai  $t = 1,447$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 97$  adalah sebesar 1,986 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan dengan Kinerja Guru dengan taraf signifikansi yakni  $0,151 > 0,05$ . Taraf signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

#### 2. Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare (Y)

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompensasi menunjukkan nilai  $t = 5,895$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 97$  adalah sebesar 1,986 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Guru dengan taraf signifikansi yakni  $0,00 < 0,05$ . Taraf signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

#### 3. Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare (Y)

Dengan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Pelatihan menunjukkan nilai  $t = 1,447$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n = 97$  adalah sebesar 1,986 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Guru dengan taraf signifikansi yakni  $0,00 < 0,05$ . Taraf signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

### Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.857	3	204.619	85.664	.000 <sup>a</sup>
	Residual	222.143	93	2.389		
	Total	836.000	96			

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 85,664 sedangkan F tabel untuk n 97 dengan  $df_1 = k-1 = 3$  dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan  $df_2 = n- k = 93$  dimana n adalah sebanyak 97 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,758 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja).

Taraf signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$ . Taraf signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pelatihan, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

### Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Variabel yang menunjukkan mempunyai koefisien *beta standardized* tertinggi mengindikasikan memberikan pengaruh paling dominan. Pengujian ini membuktikan kemampuan variabel-variabel bebas/independen (X) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat/independen (Y). Berdasarkan output dengan menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil uji beta  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.145	1.205		-.120	.904		
X1	.200	.138	.190	1.447	.151	.165	6.056
X2	.706	.120	.622	5.895	.000	.256	3.901
X3	.076	.098	.079	.769	.444	.270	3.703

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pelatihan, kompensasi dan motivasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare adalah variabel kompensasi (X<sub>2</sub>).

### Koefisien Determinasi

Pengujian kontribusi pengaruh seluruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimana  $0 < R^2 < 1$ . Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018). Nugroho dalam Sujianto (2007) menjelaskan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square*, karena disesuaikan jumlah variabel independen yang digunakan.

Tabel 4 Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.726	1.546	1.665

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.726	1.546	1.665

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan regresi menunjukkan Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,726 menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas/independen (X) mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 72,6%, adapun sisanya yaitu sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Variabel pelatihan tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Menurut Mangkuprawira (2014), Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Hasibuan (2014) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi sedangkan variabel motivasi tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2016), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki sedangkan variabel independen yang meliputi pelatihan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

### KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sedangkan kompensasi yaitu perhatian kesejahteraan guru dalam bentuk imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) atau hasil kerja yang diterima terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara pelatihan, kompensasi dan motivasi, maka kompensasi ( $X_2$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

### DAFTAR PUSTAKA

- Farida, U, dan Hartono, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Andi Offset.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah. B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani, 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).

- Hasibuan, SP, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Lubis, Y., Hermanto, B., dan Edison, E. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Mangkuprawira, Tb, Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurdin, S. 2015. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat. Quantum Teaching.
- Purwanto, M. Ngalm. 2016. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok. PT Rajagrafindo.
- Sinambela, L, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Sujianto, AE. 2007. *Aplikasi Statistik dengan SPSS untuk Pemula*. Prestasi Pustaka. Jakarta.