

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh :

**M A N S Y U R
2017.MM.2.0852**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh :

**M A N S Y U R
2017.MM.2.0852**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

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

Oleh:

MANSYUR

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 23 September 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui, Komisi Pembimbing

Ketua,

Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

Anggota,

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui:

School Of Business

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen,

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

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

Nama Mahasiswa : Mansyur
NIM : 2017MM20852
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. M. Salim S, M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Hj. Haeranah Alwany, SE, M.M.

Tanggal Ujian : 23 September 2020

SK Penguji Nomor : 248/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, September 2020

Mahasiswa Ybs,



MANSYUR
NIM: 2017.MM.2.0852

ABSTRAK

Mansyur. 2020. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare, dibimbing oleh Saban Echdar dan Maryadi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare dengan jumlah populasi sebanyak 97 responden. Adapun variabel independennya adalah pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja guru, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Adapun variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yaitu kompensasi (X_2)

Kata kunci: *Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Guru*



ABSTRACT

Mansyur. 2020. *The Effect of Training, Compensation, and Motivation toward the Performance of Public Elementary School Teachers in Bacukiki District, Parepare City, supervised by Saban Echdar and Maryadi.*

The purpose of this study is to determine the effect of training, compensation, and motivation toward the teacher performance at Public Elementary Schools in Bacukiki District, Parepare City.

This study was conducted at Public Elementary Schools in Bacukiki District, Parepare City with a total population of 97 respondents. The independent variable was training, compensation, and teacher work motivation, while the dependent variable was a teacher performance. The data analysis technique used multiple linear regression analysis

The results of this study show that training has a positive and significant effect on teacher performance. Compensation has a positive and significant effect on teacher performance and motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Training, compensation and motivation have a simultaneous effect on teacher performance. The most dominant variable affects teacher performance at public elementary school in Bacukiki District of Parepare city which is compensation (X_2)

Keywords: *Training, Compensation, Motivation, and Teacher Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu AlaikumWr.Wb

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Tesis ini disusun sebagai bahan untuk penyelesaian Tesis dan syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Hingga penyelesaian tesis ini, penulis menyadari begitu banyak kendala yang dihadapi terutama keterbatasan ilmu dan kesempatan, namun dalam pelaksanaannya banyak pihak telah membantu sehingga penulis bisa menyelesaikan walaupun tak sesuai dengan ekspektasi. Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis, dan secara khusus dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak H. Lutfie Natsir, S.H. selaku Pjs. Walikota Parepare yang telah memberikan izin belajar.
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M, selaku Ketua STIE Nobel Indonesia.
3. Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPs-STIE Nobel Indonesia yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pasca sarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan tenaga dan waktunya untuk perbaikan Tesis ini.

5. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku dosen Pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran dalam memberikan saran, nasehat, bimbingan, kritikan, serta bantuan yang begitu besar.
6. Bapak Dr. M. Salim S, M.M. dan Ibu Dr. Hj. Haeranah Alwany, S.E., M.M. selaku dosen Penguji yang telah dengan penuh kesabaran dalam memberikan saran, nasehat, bimbingan, kritikan, serta bantuan yang begitu besar.
7. Bapak Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar.
8. Bapak Amaran Agung Hamka, S.STP., M.Si, selaku Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata yang telah memberikan kesempatan dan arahan untuk menyelesaikan Tesis ini.
9. Bapak/Ibu Dosen dan Staf STIE Nobel Indonesia Makassar.
10. Orang Tua serta Anakku tercinta yang telah memberikan dukungan serta doa.
11. Istriku tercinta Musdaliana, S.Pd yang telah memberikan kesempatan dan dukungan serta doa.
12. Seluruh teman-teman STIE Nobel Makassar.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan tesis ini, dan penulis berharap semoga tesis ini bias bermanfaat, Aamiin.

Parepare, September 2020
Penulis,

MANSYUR

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Konsep Pelatihan	12
2.2.1. Definisi Pelatihan	12
2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	13
2.2.3. Metode Pelatihan.....	16
2.2.4. Indikator Pelatihan Kerja.....	18
2.3. Kompensasi	18
2.3.1. Pengertian Kompensasi	18

2.3.2.	Prinsip-prinsip pemberian Kompensasi.....	20
2.3.3.	Tujuan Kompensasi.....	21
2.4.	Motivasi Kerja.....	25
2.4.1.	Hakikat Motivasi Kerja Guru.....	25
2.4.2.	Pengertian Motivasi.....	26
2.4.3.	Teori Motivasi.....	27
2.4.4.	Tujuan Motivasi.....	35
2.5.	Kinerja Guru.....	35
2.5.1.	Pengertian Kinerja Guru.....	35
2.5.2.	Tugas dan Tanggungjawab Guru.....	37
2.5.3.	Indikator Kinerja Guru.....	40
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		
3.1.	Kerangka Pemikiran.....	43
3.2.	Hipotesis Penelitian.....	45
3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	45
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1.	Pendekatan Penelitian.....	49
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
4.3.	Metode Pengumpulan Data.....	50
4.4.	Jenis dan Sumber Data.....	50
4.5.	Populasi dan Sampel.....	51
4.6.	Metode Analisis.....	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Hasil Penelitian.....	54
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
5.1.2.	Karakteristik Responden.....	59

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	61
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	69
5.1.5. Uji Asumsi Klasik	71
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	75
5.1.7. Pengujian Hipotesis	77
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	84

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	93
6.2 Keterbatasan Penelitian	94
6.3. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin	59
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur.....	60
Tabel 5.3 Sebaran responden menurut masa kerja.....	61
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan	62
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi	64
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi.....	66
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja.....	68
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	70
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Regresi.....	75
Tabel 5.13. Hasil Uji t	77
Tabel 5.14. Hasil Uji F	81
Tabel 5.15. Hasil Uji Beta	83
Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	73
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. Tabulasi Data Penelitian
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejatinya pendidikan adalah sebuah keniscayaan yang menjadikannya penting dan utama sehingga menempatkannya menjadi sesuatu yang penting, fundamental, bergerak cepat menyesuaikan perkembangan dan memberikan stimulus. Setiap saat pendidikan selalu menjadi perbincangan hangat dari seluruh kalangan masyarakat. Sifatnya yang universal acapkali mengundang kritik dan tanggapan negatif dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa menjadi isu yang selalu menyita perhatian publik sehingga memerlukan upaya perbaikan yang yang serius dan berkesinambungan.

Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea ke empat, mengamanatkan secara jelas cita-cita luhur bangsa Indonesia. Salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun cita-cita yang dimaksud kemudian dijadikan arah pembangunan nasional kita terutama pada sektor pendidikan. Orientasi pendidikan kita yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan membangun manusia Indonesia seutuhnya. Sebagaimana implementasi cita-cita pembangunan nasional tersebut lahirlah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang berbunyi: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan

bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Sehingga dengan sangat jelas tujuan pendidikan kita diarahkan pada peningkatan kualitas individu dengan mengedepankan nilai dan norma – norma ketimuran. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut selain kecanggihan teknologi dan sokongan dana perlu pula di barengi dengan *brain-ware* yang memadai dan mumpuni, dengan begitu kompleksitas keilmuan tersebut akan sangat menentukan dan mempengaruhi serta mengangkat kualitas sumber daya manusia.

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

Pada umumnya kinerja sumber daya manusia dapat optimal jika ditunjang dengan faktor internal dan faktor eksternal yang mendukung kegiatan kerjanya. Faktor internal menyangkut kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, pengetahuan, kedisiplinan pegawai, kepribadian dan cara berkomunikasi. Sedangkan faktor eksternal menyangkut iklim organisasi, budaya organisasi,

fasilitas kantor, pimpinan, serta rekan kerja. Kedua faktor tersebut harus saling memenuhi dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Jika memandang kedua faktor penunjang kinerja sumber daya manusia tersebut, secara lebih spesifik dapat diidentifikasi bahwa pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat memiliki dampak terhadap kinerja sumber daya manusia.

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. Pelatihan kerja merupakan suatu bentuk pemberian materi-materi kerja yang sesuai dengan bidang kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan para sumber daya manusia baik secara *soft skill* maupun *hard skill*. Dalam pelatihan kerja, terdapat beberapa faktor kunci dalam keberhasilan suatu pelatihan antara lain; (1) Tujuan pelatihan, (2) Sasaran pelatihan, (3) Pelatih/pemateri, (4) Motivasi pegawai, dan (5) Metode pelatihan.

Tujuan dari diadakannya pelatihan harus diketahui secara pasti, hal tersebut merupakan pondasi dasar dalam menentukan aspek-aspek apa saja yang harus dikembangkan dari kinerja guru. Selanjutnya pada sasaran pelatihan, harus dipahami sasaran yang ingin dicapai ketika pelatihan dilaksanakan. Aspek pelatih/pemateri, harus diperhatikan oleh apakah pelatih tersebut memiliki kapasitas dalam memberikan materi serta mampu memberikan pelatihan guna

mengembangkan kinerja guru. Selanjutnya pada aspek motivasi pegawai, motivasi pegawai dalam mengikuti pelatihan didorong oleh faktor apa. Dan pada aspek metode pelatihan, pegawai harus mampu mengikuti setiap langkah-langkah kerja dalam pemberian materi pelatihan yang berguna untuk pengembangan kinerjanya.

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. Tidak sedikit tenaga pendidik mengeluhkan sedikitnya frekuensi pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak terkait sehingga berdampak pada kurangnya kemampuan yang mereka miliki yang kemudian berdampak pada menurunnya kualitas pendidikan secara umum.

Telah disebutkan sebelumnya bahwa kompensasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. 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. 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.

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.

Dari beberapa fenomena di atas terkait pelatihan, kompensasi dan juga motivasi kerja guru yang dikorelasikan dengan kinerja guru maka peneliti melaksanakan penelitian di Kota Parepare dengan objek penelitian yaitu guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki. Berdasarkan uraian tersebut maka judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare?
2. Apakah kompensasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare?
4. Apakah pelatihan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru tentang konsep pelatihan kompensasi, dan motivasi guru terhadap kinerja guru Sekolah, serta dapat digunakan untuk menjadi bahan penelitian pada masa yang akan datang, sehingga penelitian di dunia manajemen pendidikan semakin maju.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah di seluruh Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yang diteliti untuk meningkatkan kinerja guru agar harapan dari terciptanya pendidikan yang bermutu dapat terwujud.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Nugraheni dan Rahmayanti (2016). Dalam penelitiannya mengangkat 2 variabel yaitu variable bebas adalah kompensasi kerja dan variable terikat adalah kinerja guru. Semua guru Madrasah Iftidaiah Al Islam dan guru Madrasah Iftidaiah Al Ihsan Medari yang jumlahnya sebanyak 26 orang dijadikan jumlah Populasi dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan data yang valid dan akurat, peneliti menggunakan metode angket yang bersifat langsung, dimana daftar pertanyaan diberikan secara langsung dan khusus kepada guru. Dari serangkaian pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan maka peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Iftidaiah Al Islam dan guru Madrasah Iftidaiah Al Ihsan Medari, hal ini tergambar dari nilai t hitung (Variabel X – Y ($7,450 > 2,262$)). Dari nilai R Square terlihat besaran sumbangan 0,686 atau 68,9% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 68,9\% = 31,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Handayani dan Rasyid (2015) dalam Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMA.

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik *proportional sampling*. Penyusunan instrumen dibuat dalam bentuk angket, dengan jawaban berskala 1-4, terdiri atas 54 butir. Butir instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah yang memenuhi syarat analisis konstruk dan berstatus sahih. Reliabilitasnya dihitung dengan teknik *alfa cronbach*. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; , (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya pelatihan, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

3. Djismi dan Sowiyah (2013), dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara: 1) kompensasi kerja terhadap kinerja guru, 2) pelatihan terhadap kinerja guru, dan 3) kompensasi kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi yang digunakan sederhana dan ganda. Uji hipotesis dilakukan dengan korelasi Product Moment dan korelasi

ganda, yang telah dilakukan sebelumnya dengan analisis uji prasyarat, seperti normalitas dan uji homogenitas. Setelah penelitian dan diperoleh hasil, ada hubungan positif dan signifikan antara: 1) kompensasi kerja dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan kompensasi kerja yang lebih baik dari guru, maka akan meningkatkan kinerja guru, 2) pelatihan dengan kinerja guru, berarti mendapatkan persepsi guru yang lebih baik tentang pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja guru, 3) kompensasi kerja dan pelatihan dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan kompensasi kerja yang lebih baik dari guru dan persepsi guru tentang pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja guru.

4. Sulistiya (2013), dimana penelitiannya bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan dengan kinerja guru SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013 yang berjumlah 21 guru. Oleh karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket untuk mengetahui pelatihan dan kinerja guru. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan SPSS. Hasil statistic deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata frekuensi pelatihan (X) sebesar 81,58%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori “ Baik “ karena berada pada rentang interval 68% – 84%. Dengan

demikian pelatihan yang dilaksanakan di SMP AGUS SALIM SEMARANG tahun pelajaran 2012/2013 dapat dikatakan dengan interpretasi baik. Hasil statistic deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata frekuensi kinerja guru (Y) sebesar 82,74%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori “Baik“ karena berada pada rentang interval 68% – 84%. Dengan demikian kinerja guru di SMP AGUS SALIM SEMARANG tahun pelajaran 2012/2013 dapat dikatakan dengan interpretasi baik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dimana, nilai $F = 26,605 > 4,451$ (nilai $F_{tabel}, F(0,05;1,17) = 4,451$) dan $sig = 0,000 < 5\%$ ini berarti H_0 ditolak, H_a diterima artinya variabel independen pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru. Maka dengan kata lain variabel independen pelatihan mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja guru. Dari hasil penelitian ini diharapkan kepala sekolah secara berkelanjutan membina dan mengevaluasi pelaksanaan tugas guru agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Kepala sekolah dan guru hendaknya pula menjaga iklim sekolah yang nyaman dan aman agar tercipta suasana pembelajaran yang kondusif.

5. Jumriatunnisah, *et al.*, (2016) dimana tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di kecamatan Madapangga, Bima. Penelitian ini dilakukan di sejumlah

sekolah di kecamatan Madapangga-Bima yang terdiri dari 2 SMA Negeri dan 2 SMA Swasta dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang guru honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi, angket/kuisisioner dan wawancara dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer. Variabel kompensasi, terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru honorer, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan. Kompensasi bukanlah faktor utama yang menjadi pemicu peningkatan kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga. Indikator paling tinggi adalah kekuatan motivasi untuk bekerja sesuai dengan keinginan sendiri. Sehingga bisa dikatakan bahwa guru honorer tersebut memiliki metode sendiri dalam mengaplikasikan ilmunya, bekerja dengan sepenuh hati, menganggap siswa sebagai bagian dari dirinya, bertanggung jawab terhadap lingkungan sekitar meskipun kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan jerih-payahnya.

2.2 Konsep Pelatihan Kerja

2.2.1 Definisi Pelatihan Kerja

Rivai (2015) berpendapat 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.

Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis dalam mengubah perilaku pegawai guna pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, pelatihan menyangkut kapasitas dan kompetensi pegawai untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pelatihan berorientasi untuk saat ini dan akan membantu pegawai untuk mencapai keterampilan dan keahlian khusus agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Pendapat senada dikemukakan oleh Sumarsono (Sinambela: 2015) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Dari definisi yang dikemukakan para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis yang mengubah perilaku pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya. Dengan kata lain, dapat di artikan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dalam bekerja.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Elnaga dan Imran (2017) program pelatihan dan pengembangan yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dilaksanakan untuk menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan kinerja standar yang diinginkan. Pelatihan bisa diberikan melalui berbagai metode seperti

pembinaan dan pendampingan, kerja sama sebaya dan partisipasi oleh bawahan. Pelatihan memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, guna meningkatkan kinerja organisasi. Program pelatihan tidak hanya mengembangkan pegawai tetapi membantu organisasi untuk memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya mereka demi mendapatkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, wajib bagi organisasi untuk merencanakan program pelatihan bagi pegawainya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka yang dibutuhkan di tempat kerja.

David (Elnaga dan Imran: 2017) pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berpikir dan kreatifitas pegawai untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif. Selain itu, peran pelatihan memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi dengan publik secara efektif. Pelatihan mengembangkan *self-efficacy* dan menghasilkan kinerja yang unggul di tempat kerja dengan mengganti praktik lemah tradisional dengan praktik-praktik yang lebih baik.

Sedangkan menurut Sinambela (2015), program pelatihan pegawai diadakan oleh organisasi dengan tujuan:

- 1) Meningkatkan pengetahuan para pegawai.
- 2) Membantu memastikan bahwa para pegawai memiliki keterampilan untuk bekerja dengan teknologi yang baru.
- 3) Membantu para pegawai dalam memahami cara bekerja secara efektif di dalam tim sehingga memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja organisasi.

- 4) Memastikan bahwa budaya organisasi yang menekankan pada inovasi, kreatifitas, serta pembelajaran.
- 5) Menjamin keamanan pekerjaan dengan menyediakan cara-cara yang baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi positif pada organisasi ketika pekerjaan dan kepentingannya berubah.
- 6) Mempersiapkan para pegawai untuk menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lain.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu (a) untuk pegawai dan untuk organisasi; (b) untuk organisasi; dan (c) untuk hubungan SDM dalam intra dan antargrup. Pelatihan berperan penting dalam pembentukan kompetensi serta pengembangankinerja para pegawai dalam organisasi. Untuk itu penting bagi organisasi memerhatikan tujuan dari dilaksanakannya sebuah pelatihan kerja. Pelatihan memiliki berbagai manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh pegawai, organisasi, dan rekan kerja. Pelatihan mencakup bagaimana pengembangan kemampuan yang bersifat menyeluruh di sebuah organisasi.

Berdasarkan pada pendapat dari beberapa ahli yang telah diuraikan di atas, penulis berkesimpulan bahwa pelatihan merupakan wadah dalam pengembangan kemampuan yang berorientasi pada hasil yang lebih optimal baik dari segi pegawai maupun dari segi organisasi. Menurut Sinambela (2015) selain daripada tujuan, pelatihan juga memiliki berbagai manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh para pegawai sebagai peserta pelatihan, manfaat untuk organisasi, serta manfaat-manfaat lainnya.

2.2.3 Metode Pelatihan

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 sebagai berikut.

- a. Memotivasi para pegawai untuk dapat mempelajari keterampilan-keterampilan baru.
- b. Menunjukkan keterampilan yang akan dipelajari.
- c. Dilakukan secara konsisten, serta disesuaikan kepada para pegawai dengan cara-cara yang interaktif guna mencapai keterampilan yang bersifat interpersonal.
- d. Memungkinkan partisipasi aktif dari para pegawai.
- e. Memberikan kepada para pegawai kesempatan berpraktik serta perluasan/pendalam pengetahuan serta keterampilan.
- f. Memberikan *feedback* mengenai hasil yang diperoleh selama kegiatan pelatihan.
- g. Mendorong terjadinya *moving* yang bersifat positif dari tempat pelatihan ke tempat pegawai bekerja.
- h. Pelatihan harus efektif secara biaya.

Berikut ini metode yang biasa dipergunakan dalam pelatihan, (Sinambela: 2015):

1) Metode *On The Job Training*

Prosedur metode ini dilakukan secara informal, serta dengan observasi sederhana di mana pegawai mempelajari berbagai tugas yang nantinya menjadi tanggung jawabnya..

2) Latihan Instruksi Kerja atau *Job Instruction Training (JIT)*

Meskipun banyak keuntungan dan keunggulan metode OJT, tetapi juga memiliki kelemahan, antara lain bahwa penyelenggaraannya harus pada waktu yang bersamaan, dan peserta tidak bisa banyak. Oleh karena itu, para ahli mengembangkan metode yang dapat mereduksi kelemahan metode OJT ini dengan metode latihan instruksi kerja atau *Job Instruction Training (JIT)*.

3) Pengajaran di Ruang Kelas

Pengajaran di ruang kelas biasanya melibatkan pelatih yang memberikan ceramah kepada kelompok di ruang kelas walaupun dapat juga dilakukan di area pekerjaan. Pengajaran di ruang kelas tetap merupakan metode pelatihan yang populer meskipun terdapat berbagai teknologi baru seperti video interaktif dan pengajaran yang dibantu oleh komputer.

4) Metode Simulasi

Simulasi merupakan suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

2.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Rivai dkk (2015) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan program pelatihan kerja untuk pegawai ada beberapa indikator yang berperan yaitu :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan Pelatihan
- 6) Lingkungan Pelatihan

Sedarmayanti (2015) Dari perspektif organisasi terdapat beberapa indikator yang dapat menentukan kualitas dari program pelatihan. antara lain:

- 1) *Cost effectiveness* (Efektifitas biaya).
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Pada hakikatnya manusia bekerja karena keinginan memperoleh suatu imbalan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu seorang pegawai atau karyawan akan bekerja maksimal dan menunjukkan kinerja terbaiknya dengan harapan agar organisasi atau perusahaan dapat memberikan

penghargaan atas prestasinya dengan memberikan kompensasi. Istilah kompensasi berhubungan erat dengan imbalan, baik yang berbentuk finansial maupun dalam bentuk lainnya yang diterima oleh seseorang berdasarkan hubungan kerja ataupun hubungan kepegawaian dalam suatu instansi atau organisasi.

Handoko (2011), mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang yang artinya gaji seorang karyawan dibayar dengan uang kartal, dapat pula dalam bentuk barang. Misalnya, seorang petani penggarap mendapatkan 10% dari jumlah produksi yang dihasilkan.

Kompensasi merupakan bagian penting dan kompleks dalam hubungan karyawan dalam organisasi (Griffin, 2004). Penentuan struktur kompensasi seingkali menjadi masalah dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pola kompensasi yang baik harus memuaskan semua pihak, baik bagi pegawai maupun organisasi. Pembentukan sistem kompensasi merupakan fungsi strategis dari manajemen sumber daya manusia yang dapat berimbang terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya. Oleh karenanya agar pegawai yang memiliki kompetensi dapat dipertahankan maka organisasi harus memastikan tingkat kewajaran dalam memberi kompensasi.

Dari beberapa definisi kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah

dilakukannya dengan skala waktu yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan. Seseorang tidak akan melakukan pekerjaan secara maksimal apabila mereka tidak memperoleh pembayaran yang pantas atas hasil yang mereka dapatkan

2.3.2. Prinsip-Prinsip Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012), prinsip pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Keadilan

Besarnya kompensasi yang diterima setiap pegawai harus berbanding lurus antara pengorbanan yang diberikan dengan penghasilan yang diterima. Hal tersebut berarti seseorang dengan pengorbanan tinggi akan mengharapkan pula penghasilan sesuai harapannya. Oleh karena itu hal pertama yang harus dinilai adalah hasil dari suatu pekerjaan, ditunjukkan dengan persyaratan spesifik yang harus dipenuhi. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan maka semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Prinsip keadilan bukan berarti bahwa setiap pegawai akan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan prinsip keadilan ini akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, dan loyalitas yang baik.

2. Kelayakan

Pemberian kompensasi kepada pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya pada tingkatan layak dan ideal. Dalam hal ini, tolak ukur kelayakan bersifat relatif, oleh sebab itu diperlukan suatu standar atau pedoman. Tingkat upah minimum yang ditetapkan pemerintah atau upah yang berlaku diluar

organisasi sejenis dapat dijadikan sebagai acuan. Pegawai atau karyawan akan membandingkan gaji yang diperoleh berdasarkan pekerjaan sejenis yang berlaku diluar organisasinya.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Handoko (2011), bahwa pemberian kompensasi harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Keadilan, dimana para pegawai akan menilai pembayaran mereka dengan membandingkan jumlah kompensasi yang diterima pegawai lainnya.
2. Sistem pengupahan dibedakan berdasarkan tanggung jawab atas pekerjaan, kesanggupan menyelesaikan tugas, tingkat pengetahuan, produktivitas kerja, dan kemampuan manajerial.

Dari pendapat-pendapat yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa keadilan merupakan prinsip yang memang harus diterapkan dalam memberikan kompensasi kepada pegawai. Adil yang bukan menyamaratakan penghasilan yang diperoleh pegawai tetapi adil dengan melihat seberapa besar pengorbanan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan yang diemban oleh pegawai itu sendiri ketika akan memberikan kompensasi.

2.3.3. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2012), menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi memunculkan ikatan kerja sama secara formal antara atasan dengan bawahan. Kewajiban pegawai atau bawahan adalah

melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya. Setelah bawahan menjalankan tugasnya maka atasan/pimpinan berkewajiban untuk membayarkan kompensasi sesuai dengan kesepakatan.

2. Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi sebagai balasan atas jasa yang diberikan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga pegawai akan merasakan kepuasan atas pekerjaannya.

3. Pengadaan Efektif

Apabila sistem kompensasi yang ditetapkan oleh organisasi cukup bersaing, akan memudahkan pengadaan pegawai yang *qualified*.

4. Motivasi

Pemberian kompensasi yang memuaskan akan memudahkan pimpinan atau manajer memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas pegawai

Program kompensasi hendaknya didasari atas prinsip adil, layak, konsisten dan kompetitif sehingga dapat tercipta stabilitas pegawai lebih terjamin.

6. Disiplin

Disiplin pegawai akan baik apabila kompensasi yang diterima cukup untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Para pegawai akan menyadari kewajibannya dengan mematuhi ketentuan-ketentuan yang diterapkan organisasi.

7. Pengaruh Serikat Pegawai

Serikat pegawai terkadang dapat mengganggu kinerja pegawai. Untuk menghindari pengaruh serikat pegawai, program kompensasi yang baik dan kompetitif perlu diterapkan.

8. Pengaruh Pemerintah

Intervensi pemerintah dalam mengatur kompensasi sangat dibutuhkan seperti penetapan batas upah minimum. Oleh sebab itu pengaturan kompensasi dalam suatu organisasi hendaknya mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut diatas, maka sistem kompensasi perlu diatur dengan baik melalui pengadministrasian yang cermat. Menurut Handoko (2011), tujuan administrasi kompensasi adalah:

1. Memperoleh pegawai yang qualified

Untuk memperoleh tenaga kerja yang qualified, perusahaan perlu menetapkan standar kompensasi yang cukup menarik oleh karena dalam pasar tenaga kerja, tingkat persaingan sangat ketat sehingga pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan kondisi ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja.

2. Mempertahankan para pegawai yang ada

Apabila sistem kompensasi tidak kompetitif akan banyak pegawai yang qualified mencari perusahaan lain. Untuk mencegah perpindahan pegawai, sistem kompensasi harus dijaga sebaik-baiknya agar dapat bersaing dengan instansi atau perusahaan lainnya.

3. Menjamin Keadilan

Sistem kompensasi harus memenuhi prinsip-prinsip keadilan, dan yang sangat penting diperhatikan dalam menentukan tingkat kompensasi adalah konsistensi internal maupun eksternal suatu organisasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Sistem kompensasi yang baik akan menumbuhkan perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi. Program kompensasi yang efektif hendaknya memperhitungkan prestasi kerja, pengalaman, tanggung jawab, kesetiaan, dan produktivitas.

5. Mengendalikan biaya

Untuk mengendalikan biaya organisasi diperlukan sistem kompensasi yang sesuai kemampuan organisasi. Suatu organisasi perlu memiliki struktur penggajian yang sistematis sehingga pembayaran kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan atau jabatannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Sebagaimana aspek-aspek birokrasi kepegawaian lainnya, sistem administrasi kompensasi dibatasi oleh aturan-aturan yang mengikat. Program kompensasi seyogyanya memperhatikan batasan-batasan tersebut dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penggajian pegawai.

Dari berbagai uraian tersebut di atas, dapat diketahui bahwa arah dari administrasi kompensasi adalah untuk menciptakan suasana yang kondusif dan produktif dalam suatu organisasi. Dengan pemberian kompensasi sesuai yang

diharapkan dapat mendorong para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga stabilitas dalam suatu organisasi tetap terjaga dengan baik.

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1. Hakikat Motivasi Kerja Guru

Hamzah Uno (2011) menjelaskan bahwa meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Pertanyaan yang muncul adalah apa yang dimaksud dengan motivasi kerja itu? Untuk membahas motivasi kerja, terlebih dahulu dikemukakan tentang konsep motivasi. Lanjutnya, motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

2.4.2. Pengertian Motivasi

McClelland dan Boyatzis (Busro, 2018) menjelaskan bahwa *motivation is defined in relation to need strength*. Motivasi dianggap sebagai suatu kekuatan atau dorongan yang menggerakkan marumur ke arah tujuan tertentu. Secara sistematis motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut pakar motivasi, Vroom (Lubis dkk, 2018) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu pilihan alternative 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.

Menurut Siagian (2011) motivasi sebagai daya yang dapat mendorong seseorang dan juga sebagai kontribusi besar dalam mencapai keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Artinya tujuan organisasi yang tercapai berarti tujuan individu dalam organisasi tersebut juga tercapai. Motivasi merupakan karakteristik psikologis yang terdapat pada aktivitas manusia sebagai pemberi kontribusi dalam penyaluran dan memepertahankan tingkah laku individu untuk mencapai tujuan. Adapun Robbins (2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan upaya-upaya guna mencapai tujuan organisasi dengan mengkondisikan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2012) juga mengatakan bahwa

motivasi adalah suatu modal yang dapat mengarahkan dan menggerakkan karyawan sehingga dapat menjalankan tiap tugasnya demi mencapai tujuan dengan kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan teoretis dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu bentuk perilaku individu yang berlandaskan pada kebutuhan dan keinginan untuk mencapai suatu goal (tujuan). Motivasi juga dapat dipandang sebagai dorongan atau kekuatan yang menggerakkan seseorang dalam mencapai berbagai tujuan yang mereka inginkan atau harapkan dapat dicapainya.

2.4.3. Teori Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat menimbulkan adanya kegigihan, arahan, serta stimulasi yang secara sukarela dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Adanya tujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut maka kerja yang didasari dengan motivasi yang kuat akan membuat tujuan lebih mudah untuk diwujudkan.

1. Teori Hierarki Maslow

Abraham Maslow pada tahun 1943, yang merupakan seorang psikolog mengemukakan dalam teori ini terdapat lima kebutuhan manusia yang dilihat dari hierarkinya. Terdapat kebutuhan yang paling mendasar sampai pada kebutuhan yang paling tinggi. Inilah yang dibahas dalam teori tersebut. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada uraian berikut ini.

- a. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang berupa makanan, minuman, udara, pakaian, tempat tinggal, serta kebutuhan yang lain yang digunakan

manusia untuk bertahan hidup. Semua kebutuhan tersebut merupakan hal yang paling dasar bagi kehidupan manusia.

- b. Kebutuhan keamanan yakni kebutuhan manusia yang berupa rasa aman dari psikis dan kekerasan fisik. Hal yang dimaksud di sini seperti aman dari ancaman dan kekerasan, lingkungan yang bersih dan bebas dari polusi, dan sebagainya.
- c. Kebutuhan sosial merupakan bentuk kebutuhan manusia untuk mencintai dan dicintai oleh sesama. Hal tersebut karena manusia merupakan makhluk social yang juga membutuhkan orang lain dalam kehidupannya, seperti pernikahan.
- d. Kebutuhan penghargaan merupakan bentuk kebutuhan manusia yang biasanya ada setelah tercapainya kebutuhan fisiologis, social, dan keamanan. Artinya setiap manusia tentu saja butuh dihargai dan diakui oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri yakni bentuk kebutuhan tertinggi dibandingkan kebutuhan yang lain. Dalam hal ini, kebutuhan dari individu yang selalu ingin memenuhi ambisi pribadi.

2. Teori Motivasi MC Clelland

Teori ini dikemukakan oleh MC Clelland. Dalam teori tersebut terdapat konsep penting yakni kekuatan yang terdapat dalam pribadi manusia itu sendiri, yang berarti motivasi merupakan prestasi. MC Clelland menyatakan seseorang akan memiliki motivasi apabila seseorang tersebut berkeinginan tinggi dalam meraih prestasi dibandingkan yang lainnya. Adapun tiga kebutuhan yang disinggung dalam teori tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini.

- a. Kebutuhan prestasi merupakan kebutuhan yang tampak atau tercermin dari diri seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan sendiri. Artinya, seseorang tersebut harus dapat menentukan tujuan yang ingin dicapai dengan memperhitungkan risiko yang akan dihadapi. Selain itu, juga dengan melaksanakan secara inovatif dan kreatif agar dapat mencapai prestasi yang diinginkan.
- b. Kebutuhan afiliasi, McClelland telah menyatakan bahwa kebutuhan afiliasi ini merupakan bentuk kebutuhan pada manusia yang membutuhkan sokongan dan kehangatan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini juga mengarahkan seseorang untuk memiliki hubungan yang akrab dengan orang, yang berarti dapat diterima dan disukai
- c. Kebutuhan kekuasaan merupakan kebutuhan pada diri seseorang yang ingin memiliki pengaruh terhadap orang lain. Kebutuhan ini membutuhkan kepekaan yang tinggi agar dapat menguasai orang lain dan mengatur tingkah lakunya.

3. Teori X dan Y Mc Gregor

Mc Gregor dengan menggabungkan teori eksternal dan internal. Dalam teori ini, Gregor merumuskan dua perbedaan yang mendasar dari perilaku manusia. Kedua rumusan tersebut dikenal dengan teori X dan teori Y.

A. Teori-Teori X:

- 1) Banyak pekerja yang merasa malas dengan pekerjaannya bahkan ingin menghindari pekerjaannya jika bisa.

- 2) Pada dasarnya seseorang itu tidak senang bekerja, oleh karena itu perlu adanya pemaksaan dan pengendalian diri. Bahkan perlu adanya hukum beserta arahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal tersebut disebabkan kebanyakan pekerja lebih senang dibimbing dibandingkan bekerja sendiri, memiliki kemauan sendiri, berambisi kecil, dan sering menghindari tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Dalam organisasi masih banyak yang menggunakan teori ini karena para petinggi masih menganggap bahwa hal-hal yang dinyatakan dalam teori tersebut benar adanya. Selain itu, juga dapat digunakan untuk mengamati perilaku orang-orang yang bekerja. Namun, tidak dipungkiri bahwa teori ini belum dapat menjawab semua pertanyaan yang ada. Oleh karena itu Mc Gregor menjawabnya dengan teori yang didasarkan pada kenyataan yang telah ada.

B. Teori-Teori Y:

Perumpamaan yang terdapat dalam teori Y dapat dilihat pada uraian sebagai berikut ini.

- 1) Terdapat usaha mental dan fisik yang dilakukan oleh manusia, seperti beristirahat dan bermain.
- 2) Kebanyakan orang mau belajar apabila berada pada kondisi yang layak bagi diri mereka, sebagai penerima serta penanggung jawab dalam organisasi tersebut.
- 3) Memiliki daya imajinasi yang baik, kemampuan dalam kecerdikan, dan kualitas dalam memecahkan masalah dalam lingkup organisasi.

- 4) Adanya pengendalian dari luar hukuman bukan merupakan cara yang tepat untuk mengarahkan pada tujuan sebuah organisasi.

4. Teori Motivasi Herzberg

Teori dua faktor istilah lain dalam teori ini (teori M-H). Dalam teori tersebut telah dijelaskan tentang bagaimana para petinggi dalam organisasi dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja terhadap pegawainya ataupun tidak. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap individu dalam sebuah organisasi, yakni motivasi.

Motivasi yang dimaksud dalam teori ini merupakan faktor yang dapat mendorong dari kepuasan kerja, seperti tanggung jawab, penghargaan, serta prestasi. Kedua faktor tersebut merupakan 'iklim baik' yang bisa dibuktikan sebagai sumber ketidakpuasan dalam bekerja dan bukan sumber kepuasan kerja. Dalam hal ini biasanya terdapat dalam kondisi dalam bekerja, teknik pengawasan dan gaji, serta hubungan antarsesama pekerja.

Adanya bentuk perbaikan dari faktor-faktor tersebut dapat membantu untuk mengurangi bentuk ketidakpuasan dalam bekerja, akan tetapi tidak dapat menjadi pendorong dalam bekerja. Sebenarnya 'iklim baik' tidak mampu memicu motivasi bekerja, namun apabila faktor tersebut hilang maka motivasi tidak akan berfungsi di dalamnya.

5. Teori ERG Clyton Alderfer

Teori ini diperkenalkan oleh Aldefer yang sudah dikenal dengan teori ERG. Adapun kepanjangan dari teori ERG, yakni E: Existence, yang berarti memiliki

kebutuhan akan eksistensi; R: Relatedness, yang berarti kebutuhan dengan pihak yang lain; dan G: Growth, yang berarti kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.

Ketiga istilah tersebut memiliki makna yang sangat penting di dalamnya, yaitu pertama secara konseptual akan terlihat mirip dengan teori atau model yang dikembangkan oleh Alderfer dan Maslow. Hal tersebut disebabkan *Existence* berkaitan dengan hierarki pertama dan kedua yang terdapat di dalam teori Maslow. Begitu pun dengan *Relatedness* berkaitan dengan hierarki ketiga dan keempat yang terdapat dalam teori Maslow. Adapun Growth mempunyai makna yang sama dengan self actualization yang juga terdapat dalam teori Maslow.

Kedua, teori Alderfer ini memang menekankan pada segala jenis kebutuhan manusia serta diusahakan untuk terpenuhi secara bersama-sama. Selain itu, jika diperhatikan lebih lanjut maka teori memiliki beberapa seperti pada uraian berikut ini.

- 1) Kebutuhan manusia yang tidak terpenuhi maka akan membuat keinginannya semakin besar.
- 2) Keinginan yang kuat untuk memuaskan kebutuhan pribadi 'lebih tinggi' maka akan membuat kebutuhan rendah terpenuhi dengan baik.
- 3) Semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi maka akan membuat keinginan yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan yang rendah.

Hal-hal tersebut merupakan pandangan yang berdasar pada sifat pragmatisme di dalam diri manusia yang disebabkan oleh keterbatasannya sehingga seseorang akan dapat menyesuaikan dirinya pada keadaan yang objektif.

Artinya, seseorang dapat lebih memerhatikan dan fokus pada apa yang mungkin dapat dicapainya.

6. Teori Motivator-Hygiene Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang merupakan psikolog dari Amerika Serikat. Berdasarkan penelitiannya, ditemukan dua faktor yang berbeda, yakni kepuasan dan ketidakpuasan bekerja. Jadi, teorinya lebih dikenal dengan dua faktor seperti pada uraian berikut ini.

1) Kepuasan bekerja

Faktor ini berkaitan dengan prestasi, pengakuan, tanggung jawab yang dapat memberikan kepuasan yang positif bagi para pekerja. Kepuasan bekerja sering juga disebut dengan *faktor motivator*.

2) Ketidakpuasan bekerja

Faktor ini berkaitan dengan keamanan bekerja, gaji pegawai, dan lingkungan kerja yang sering menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor ini juga sering disebut dengan *faktor hygiene*.

7. Teori Harapan Vroom

Teori ini dikemukakan oleh seorang professor yang berasal dari Kanada, yakni Victor Vroom pada tahun 1964. Dalam Teori Harapan dari Vroom ini terdapat tiga konsep yang dinyatakan seperti pada uraian berikut ini.

- 1) Harapan atau *Expectancy* merupakan bentuk kepercayaan kepada seseorang bahwa usaha (*Effort*) akan dapat menghasilkan suatu kinerja tertentu (*Performance*).

- 2) *Instrumentally* merupakan bentuk kepercayaan kepada seseorang suatu kinerja (*Performance*) akan menghasilkan suatu hasil (*Outcome*).
- 3) *Valensi atau Valence* merupakan pemfokusan yang mengarah pada nilai positif atau negative yang dirujuk oleh orang-orang terhadap suatu hasil tertentu.

Rivai (2015) berpendapat bahwa proses motivasi berasal beberapa tahapan proses sebagai berikut:

1. Pertama, motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan yang belum terealisasikan.
2. Kedua, seorang pegawai kemudian akan mencari cara guna memuaskan kebuhan-kebutuhannya.
3. Ketiga, seorang pegawai melakukan sesuatu untuk pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara -cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan serta pengalaman yang ia miliki.
4. Keempat, penilaian prestasi dilakukan secara individu atau orang lain (pimpinan) tentang pencapaiannya.
5. Kelima, irnbalan atau hukuman yang diterima atau didapatkan tergantung kepada hasil atas prestasi yang dicapainya.
6. Keenam, akhirnya individu dapat menilai sejauh mana usaha dan imbalan, apakah sudah sesuai dengan ekspektasinya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka kepuasan atas kebutuhan tentu dirasakan.

2.4.4. Tujuan Motivasi

Farida dan Hartono (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi kerja memiliki tujuan dalam organisasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai dalam organisasi.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Meningkatkan tanggung jawab pegawai akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
10. Meningkatkan efisiensi dalam menggunakan alat-alat kerja.

2.5. Kinerja Guru

2.5.1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2013: 67). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2012: 156), istilah kinerja memiliki arti, yaitu: sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Menurut Supardi (2014: 45), kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi, menunjuk suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan.

Menurut Smith dalam Mulyasa (2013: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* yaitu merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kegiatan manusia atau lainnya. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja. Bastian mengatakan sebagaimana dikutip oleh Fahmi (2010: 2) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Anwar (2013: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang hasilnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kemudian kaitan dengan pengertian kinerja guru, menurut Nurdin (2015) kinerja guru adalah kemampuan yang ada pada diri seorang guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut Natawidjaya dan Sanusi (2011: 81) bahwa standar kemampuan guru adalah sebagai berikut: 1) Kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar

mengajar, meliputi: (a) kekompetensian guru, (b) sikap adil, (c) sikap terbuka, (d) memberikan motivasi siswa, (e) berwibawa. 2) Kompetensi profesional guru, meliputi: (a) mengelola program belajar mengajar, (b) menguasai bahan ajar, (c) menggunakan media dan sumber belajar, (d) mengelola interaksi belajar mengajar, (e) mengelola kelas, (f) menyelenggarakan bimbingan, (g) menilai prestasi untuk kepentingan pengajaran, (h) melaksanakan penelitian sederhana, (i) melaksanakan administrasi sekolah. 3) Kompetensi sosial guru, meliputi: (a) berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman dalam meningkatkan kemampuan profesional, (b) berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang tua siswa, (c) berkomunikasi dan berinteraksi dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional.

Didalam UU No. 20 pasal 39 tahun 2013 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dijelaskan bahwa (1) guru bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan; (2) guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2.5.2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Dengan lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, diharapkan tugas pokok dan fungsi guru dan dosen akan semakin jelas. Disebutkan secara jelas bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kemudian dijelaskan secara mendalam oleh Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014 pada BAB VII pasal 13 ayat 2, bahwa guru memiliki tugas pokok sebagai berikut :

1. Menyusun kurikulum pembelajaran pada suatu pendidikan,
2. Menyusun silabus pembelajaran,
3. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran,
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran,
5. Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran,
6. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar,
7. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran,
8. Melaksanakan pembelajaran perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi,
9. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil tingkat sekolah dan nasional,
10. Membimbing guru pemula dalam bidang induksi,
11. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler proses pembelajaran,
12. Melaksanakan pengembangan diri,
13. Melaksanakan publikasi ilmiah, dan
14. Membuat karya inovatif.

Saud (2012: 32-34) menyebutkan ada 6 tugas dan tanggungjawab guru dalam mengembangkan profesinya sebagai berikut:

1. Guru bertugas sebagai pengajar, yaitu lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut untuk memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang diajarkan.
2. Guru bertugas sebagai pembimbing, yaitu memberi bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan juga menyangkut pembinaan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai norma para siswa.
3. Guru bertugas sebagai administrator kelas, pada hakekatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang administrasi pengajaran yang jauh lebih menonjol dan lebih diutamakan pada profesi guru.
4. Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, bahwa guru dituntut untuk mencari gagasan-gagasan baru, penyempurnaan praktik pendidikan, khususnya dalam praktik pengajaran.
5. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi, ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggungjawab profesinya.
6. Guru bertugas dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat. Pendidikan bukan hanya tanggungjawab guru atau pemerintah, tetapi juga tanggungjawab masyarakat.

Menurut Mitchell sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2013) ada lima aspek dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja guru, yaitu: (a) Mutu pekerjaan, (*quality of work*), (b) ketepatan waktu (*promptness*), (c) prakarsa (*initiative*), (d) kemampuan (*capability*), dan (e) komunikasi (*communication*). Sementara menurut Cooper dalam Sudjana (2012: 17) bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya, yaitu ada empat kompetensi: (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mengetahui pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri,sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, (d) mempunyai ketrampilan tehnik mengajar.

2.5.3. Indikator Kinerja guru

Untuk mengukur efektifitas dan efisiensi guru dalam pelaksanaan tugasnya baik secara formal maupun tidak formal dibutuhkan alat ukur atau indikator yang dibuat secara sistematis sebagai bahan masukan dan evaluasi secara berkala. Suatu kinerja dapat dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal, berikut uraian Hasibuan (2012: 56), antara lain:

1. Kesetian artinya bahwa kinerja dapat diukur dari kesetian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja artinya bahwa hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja
3. Kedisiplinan artinya kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4. Kreativitas artinya sebagai Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
5. Kerja sama artinya sebuah kerja diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan artinya bahwa kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
7. Tanggung jawab artinya sebuah kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut M.Ngalim Purwanto (2013) ada beberapa indikator yang dapat dilihat dari peran guru dalam meningkatkan kemampuan proses pembelajaran antara lain adalah :

1. Kemampuan merencanakan pembelajaran, meliputi :
 - a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
 - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c. Menyusun program semester
 - d. Menyusun program atau pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, meliputi :
 - a. Tahap pra intruksional
 - b. Tahap intruksional

- c. Tahap evaluasi dan tidak lanjut
- 3. Kemampuan mengevaluasi, meliputi:
 - a. Evaluasi normatif
 - b. Evaluasi formatif
 - c. Laporan hasil evaluasi
- 4. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

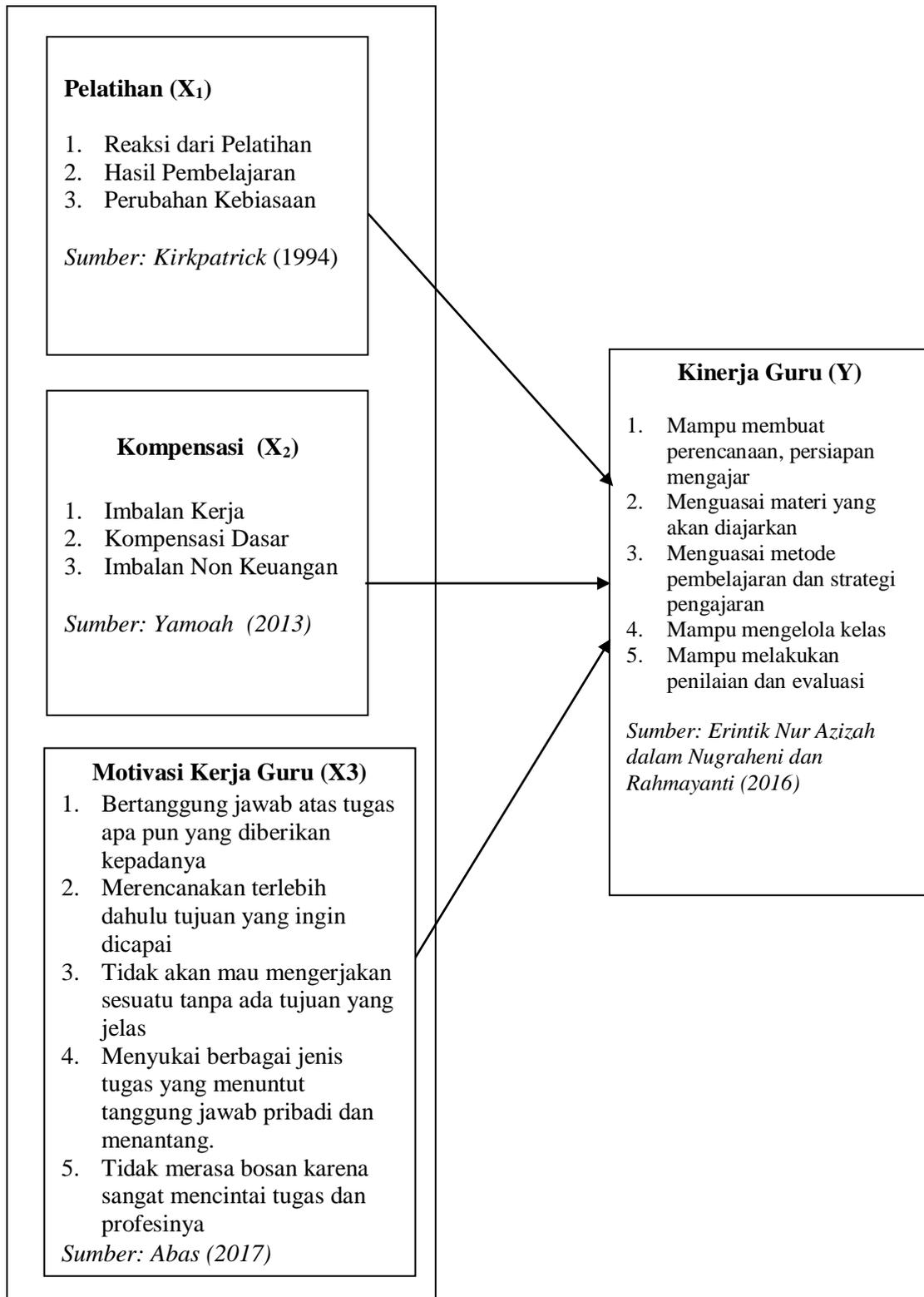
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian bertujuan untuk merepresentasikan sintesis literatur peneliti tentang cara menjelaskan suatu fenomena. Kerangka konseptual memetakan tindakan yang diperlukan dalam studi yang diberikan pengetahuan sebelumnya tentang sudut pandang peneliti lain dan pengamatannya pada subjek penelitian. Dengan kata lain, kerangka konseptual adalah pemahaman peneliti tentang bagaimana variabel - variabel tertentu dalam studinya terhubung satu sama lain.

Dalam penelitian ini, identifikasi variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi 3 jenis variabel. Pertama, variabel independent dalam penelitian terbagi atas tiga yaitu pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja guru (X_3) dan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Untuk lebih jelasnya mengenai kerangka konseptual penelitian ini, peneliti memaparkan gambaran lengkap mengenai variabel-variabel penelitian serta hubungannya seperti pada gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis 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. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

3.3.1. Pelatihan

Pelatihan merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasisekolah dalam mencapai tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan diadopsi berdasarkan *Kirkpatrick* (1994) yakni:

1. Reaksi dari Pelatihan

2. Hasil Pembelajaran
3. Perubahan kebiasaan

3.3.2. Kompensasi guru (X2)

Kompensasi Guru dalam penelitian ini diartikan sebagai kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekolah. Adapun indikator kompensasi dalam penelitian ini sebagai berikut (Yamoah, 2013):

1. Imbalan Kerja
2. Kompensasi Dasar
3. Imbalan Non Keuangan

3.3.3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri seorang guru untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar dengan maksimal. Indikator motivasi kerja guru menurut Abas (2017) yaitu:

1. Bertanggung jawab atas tugas apa pun yang diberikan kepadanya
2. Merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai
3. Tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa ada tujuan yang jelas
4. Menyukai berbagai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang.
5. Tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya.

Dari sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan duamacam, yaitumotifintrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya

Motif intrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsik. Oleh karena itu, pendidikan harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat mereka terhadap bidang-bidang studi yang relevan. Sebagai contoh, memberitahukan sasaran yang hendak dicapai dalam bentuk tujuan instruksional pada saat pembelajaran akan dimulai yang menimbulkan motif keberhasilan mencapai sasaran.

Berikut beberapa hal yang dapat menimbulkan motif ekstrinsik, antara lain:

- a. pendidik memerlukan anak didiknya, sebagai manusia yang berpribadi, menghargai pendapatnya, pikirannya, perasaannya, maupun keyakinannya;
- b. pendidik menggunakan berbagai metode dalam melaksanakan kegiatan pendidikannya;
- c. pendidik senantiasa memberikan bimbingan dan juga pengarahan kepada anak didiknya dan membantu, apabila mengalami kesulitan, baik yang bersifat pribadi maupun akademis;

- d. Pendidik harus mempunyai pengetahuan yang luas dan penguasaan bidang studi atau materi yang diajarkan kepada peserta didiknya
- e. Pendidik harus mempunyai rasa cinta dan sifat pengabdian kepada profesinya sebagai pendidik. Semua ciri tersebut harus dimiliki oleh pendidik dalam upaya memberikan motivasi kepada peserta didiknya dan mengabdikan pada profesinya pendidik.

3.3.4.Kinerja Guru

Secara sederhana kinerja guru merupakan sebuah upaya atau kemampuan yang dimiliki atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh guru untuk mendapatkan hasil yang sempurna, untuk mengangkat mutu dan kualitas siswa. Erantik Nur Azizah dalam Nugraheni dan Rahmayanti (2016) mengadopsi beberapa pendapat untuk dijadikan indikator untuk mengukur kinerja guru, antara lain sebagai berikut:

1. Mampu membuat perencanaan, persiapan mengajar
2. Menguasai materi yang akan diajarkan
3. Menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran
4. Mampu mengelola kelas
5. Mampu melakukan penilaian dan evaluasi.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare”, dimana penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data pada populasi atau sampel tertentu secara acak (random samplig) yaituguru Sekolah Dasar Negeri Gugus 17 di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare, yang kemudian data dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei. Kuantitatif korelasional merupakan suatu desain penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh/hubungan antara variabel independen terhadap variabel independen (Sugiyono, 2019). Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berlokasi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Adapun yang menjadi objek penelitian yakni seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Dibutuhkan

waktu selama 2 (dua) bulan untuk melaksanakan penelitian ini yaitu dimulai pada bulan Oktober sampai dengan November 2019.

4.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data adalah sebagai berikut:

- a) Observasi
- b) Dokumentasi,
- c) Angket (Kuesioner).

Penelitian ini digunakan dari item-item berskala, berupa skala sikap, yaitu skala Likert. Skala Likert meminta kepada responden sebagai individu untuk menjawab suatu pertanyaan dengan jawaban sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

4.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam pengolahan data dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka, dimana penulis memperoleh data yang berasal dari jawaban kuesioner berdasarkan persepsi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka contohnya adalah jenis pekerjaan. Data jenis kualitatif ini harus

dikuantifikasikan agar bisa diolah dengan statistik. Perubahan bisa dilakukan dengan cara memberi skor tertentu, misalnya jumlah dari individu ataupun jenis kelamin.

2. Sumber Data.

a. Data Primer

Data primer ini diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berkompeten dengan penelitian ini, dalam hal ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

b. Data sekunder

Data sekunder ini penulis peroleh secara tidak langsung, yaitu merupakan data yang diperoleh melalui Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare dan sumber informasi lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

4.5. Populasi dan Sampel

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.

4.6. Metode Analisis

4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validasi dari butir soal pertanyaan dalam kuesioner yang disusun adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) pada $n = 97$ ($df = n - 2 = 97 - 2 = 95$), sebesar 0,223. Jika nilai r hitung $>$ r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Reliabilitas yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengesanan. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Arikunto, 2012)

4.6.2. Uji Hipotesis

Merujuk pada pendapat Suharyadi dan Purwanto (2014 : 508) Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah analisis regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Guru}$$

X1 = Pelatihan Guru

X2 = Kompensasi Guru

X3 = Motivasi Kerja Guru

a = Intercep (Konstanta)

b1, b2, b3, adalah koefisien regresi.

e = Error

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Parepare merupakan salah satu dari 24 Kabupaten/Kota yang berada di Sulawesi Selatan. Secara kewilayahan Kota Parepare merupakan kota dari tiga kota yang ada di Sulawesi Selatan dengan luas wilayah Kota Parepare adalah ± 99,33 Km², dan secara administratif terbagi menjadi 4 (empat) kecamatan dan 22 kelurahan.

Kota Parepare terletak pada jalur perlintasan transportasi darat maupun laut untuk bagian tengah Propinsi Sulawesi Selatan, baik arah Utara – Selatan maupun arah Timur-Barat. Secara geografis, Kota Parepare terletak antara 3° 57' 39" - 4° 04' 49" Lintang Selatan dan 119° 43' 40" Bujur Timur. Waktu yang digunakan Kota Parepare adalah WITA atau waktu Indonesia Bagian Tengah. Adapun batas-batas wilayah kota Parepare :

- Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Pinrang.
- Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Sidenreng Rappang.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Barru
- Sebelah barat berbatasan dengan Teluk Parepare/selat Makassar

Dari dimensi pemerintahan luas wilayah kota Parepare secara administrasi Kota Parepare terbagi 4 kecamatan 21 kelurahan.

- a. Kecamatan Bacukiki

- b. Kecamatan Bacukiki Barat
- c. Kecamatan Ujung
- d. Kecamatan Soreang

Berdasarkan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Parepare tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut :

a. Visi

Terwujudnya Kota Parepare Sebagai Kota Industri Tanpa Cerobong Asap Yang Berwawasan Hak Dasar dan Pelayanan Dasar Menuju Kota Maju, Mandiri dan Berkarakter.

b. Misi

1. Mengembangkan infrastruktur daerah dalam mendukung industry jasa di bidang pelayanan kesehatan, pendidikan dan kepariwisataan.
2. Mengoptimalkan pemenuhan hak dasar dan peningkatan pelayanan dasar bagi masyarakat menuju pelayanan prima dan professional serta berkeadilan.
3. Meningkatkan kemandirian dan daya saing daerah melalui pengembangan perekonomian serta kemampuan daerah dalam menghadirkan sumber-sumber ekonomi baru berdasarkan potensi yang dimiliki.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terbaurkan dan berkarakter.

5. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan pendekatan informasi dan teknologi menuju Kota Cerdas (*Smart City*) guna menghadirkan reformasi birokrasi yang transparan dan akuntabel.
6. Mengembangkan iklim keummatan sebagai bentuk perkuatan kearifan lokal sebagai bentuk nyata proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan diharapkan masyarakat dalam arti luas turut hadir didalamnya.

Diantara upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah adalah membenahan manajemen Sekolah, sebab tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemajuan manajemen dan administrasi pendidikannya. Dalam konteks pengembangan manajemen penyelenggara pendidikan harus selalu di dasarkan pada beberapa aspek antara lain; Pertama: Visi dan karakteristik manajemen Sekolah yang meliputi efisien dan efektif, Transparansi dan Demokratis, peningkatan kualitas, dedikatif suatu bermoral dan beretika. Kedua: Kompetensi dan profesionalisme yang merupakan syarat utama keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang. Ketiga: Kepemimpinan yang memberikan deskripsi tentang orang dengan sejumlah peran dan kesan power sekaligus sebagai petinggi dalam suatu organisasi. Keempat: Kepemimpinan konstruktif yang berorientasi pada upaya menciptakan kohesi

keterlibatan seluruh komponen dengan merinci area kerja seperti: Membagi job, meningkatkan komitmen Sekolah untuk terus belajar dan tumbuh dalam keterampilan dan pengetahuan, memberikan peluang peran dan partisipasi yang leluasa bagi guru serta mendistribusikan penghargaan. Kelima: kompetensi dasar guru yang diperolehnya melalui pendidikan atau latihan. Keenam: kompetensi dasar kepala sekolah untuk menjamin profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mewujudkan sekolah unggul dan mandiri dan, ketujuh : Pengelolaan administrasi yang merupakan segenap proses penggerakan dan pengintegrasian segala sesuatu baik personal, spritual maupun material yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan pendidikan.

Adapun Visi dan Misi UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yakni :

a. Visi

Terwujudnya layanan Pendidikan bagi masyarakat Kecamatan Bacukiki yang berkualitas dan berintegritas.

b. Misi

1. Memberikan akses kemudahan pesrta didik untuk mendapatkan layanan pendidikan gratis pada jenjang pendidikan dasr dan menengah.
2. Menciptakan sekolah model percontohan sebagai pusat di Kecamatan Bacukiki.
3. Meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran yang berbasis informatika dan teknologi.

4. Meningkatkan kualitas lulusan peserta didik sehingga terpenuhi standar pelayanan minimal (SPM) untuk mewujudkan Parepare sebagai Kota Pendidikan.
5. Mendorong peran serta masyarakat dalam pengelolaan pendidikan bermutu, sehingga tercapai Angka Partisipasi Murni (APM) dan Angka Partisipasi Kasar (APK).

Sedangkan tugas dan fungsi kepala sekolah adalah dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

- a. Penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di sekolah, termasuk didalamnya penanggung jawab pelaksanaan administrasi sekolah.
- b. Kepala Sekolah mempunyai tugas merencanakan pelaksanaan pendidikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh proses pendidikan di sekolah mencakup :
 - 1) Pengaturan proses belajar mengajar.
 - 2) Pengaturan administrasi kantor.
 - 3) Pengaturan administrasi siswa.
 - 4) Pengaturan administrasi pegawai.
 - 5) Pengaturan administrasi perlengkapan.
 - 6) Pengaturan administrasi BP/BK.
 - 7) Pengaturan hubungan dengan masyarakat.
- c. Agar tugas dan fungsi Kepala Sekolah dapat berjalan dan dapat mencapai sasaran perlu adanya jadwal kerja Kepala Sekolah yang mencakup :

- 1) Kegiatan harian.
- 2) Kegiatan mingguan.
- 3) Kegiatan bulanan.
- 4) Kegiatan semesteran caturwulan.
- 5) Kegiatan akhir tahun ajaran, dan
- 6) Awal tahun ajaran.

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 97 orang responden Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 97 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 55 orang atau 56,70 persen dan sisanya sebanyak 42 orang atau sekitar 43,30 persen yang berjenis kelamin Laki-laki.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.1 :Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	42	43,30
2.	Perempuan	55	56,70
	Total	97	100,00

Sumber :*Data Diolah, 2019*

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Tabel 5.2: Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	10	10,31
2.	35 – 40	15	15,46
3.	41 – 45	17	17,52
4.	46 – 50	35	36,08
5.	> 50	20	20,62
	Total	97	100,00

Sumber : *Data Diolah, 2019*

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 35 orang responden atau sekitar 36,08 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 10 orang atau 10,31 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3:Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	15	15,46
2.	10 – 15	25	25,77
3.	16 – 20	30	30,93
4.	21 – 25	27	27,84
	Total	97	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare maka guru yang paling lama masa kerjanya adalah 16 -20 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah < 10 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 30 orang responden atau 30,93 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 15 orang responden atau 15,46 persen saja adalah antara < 10 tahun. Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3.Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang

variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas: variabel terikat (kinerja guru) dan Variabel bebas (pelatihan, kompensasi dan motivasi)

1. Pelatihan (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi pelatihan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel pelatihan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Metode pelatihan yang guru ikuti sudah sesuai dengan bidang pekerjaan guru	0	0	0	0	22	22,68	45	46,39	30	30,93
2.	Fasilitas pelatihan yang di dapat sudah sesuai dengan program pelatihan yang diberikan.	0	0	0	0	24	24,74	44	45,36	29	29,90
3.	Pelatihan yang pernah diikuti telah mengembangkan sikap guru dalam bekerja	0	0	0	0	25	25,77	51	52,58	21	21,66
4.	Manfaat dari pelatihan yang pernah guru ikuti berpengaruh terhadap hasil pekerjaan	0	0	0	0	32	32,99	45	46,39	20	20,62
5.	Setelah mengikuti program pelatihan, kinerja guru akan meningkat	0	0	0	0	37	38,14	48	49,48	12	12,37

Sumber : *Data Primer Diolah 2019*

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.4, Metode pelatihan yang guru ikuti sudah sesuai dengan bidang pekerjaan guru dimana 30,93% responden menyatakan sangat setuju, 46,39% responden menyatakan setuju, kemudian 22,68% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa fasilitas pelatihan yang di dapat sudah sesuai dengan program pelatihan yang diberikan, dimana 29,90% responden menyatakan sangat setuju, 45,36% responden menyatakan setuju, kemudian 24,74% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pelatihan yang pernah diikuti telah mengembangkan sikap guru dalam bekerja, dimana 21,66% responden menyatakan sangat setuju, 52,58% responden menyatakan setuju, kemudian 25,77% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu manfaat dari pelatihan yang pernah guru ikuti berpengaruh terhadap hasil pekerjaan, dimana 20,62% responden menyatakan sangat setuju, 46,39% responden menyatakan setuju, kemudian 32,99% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa setelah mengikuti program pelatihan, kinerja guru akan meningkat, dimana 12,37% responden menyatakan sangat setuju, 49,48% responden menyatakan setuju, kemudian 38,14% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kompensasi (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi kompensasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel kompensasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Besarnya gaji yang guru terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	0	0	0	0	39	40,21	41	42,27	17	17,52
2.	Organisasi memberikan bonus kepada guru apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	0	0	25	25,77	51	52,57	21	21,66
3.	Kompensasi yang diberikan sesuai standar yang telah ditetapkan	0	0	0	0	24	24,75	48	49,48	25	25,77
4.	Guru puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi	0	0	0	0	36	37,12	44	45,36	17	17,52
5.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai	0	0	0	0	31	31,95	39	40,21	27	27,84

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.5., unsur item empiris pertama berupa besarnya gaji yang guru terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dimana 17,52% responden menyatakan sangat setuju, 42,27% responden menyatakan setuju, kemudian 40,21% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa organisasi memberikan bonus kepada guru apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, dimana 21,66% responden menyatakan sangat setuju, 52,57% responden

menyatakan setuju, kemudian 25,77% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga kompensasi yang diberikan sesuai standar yang telah ditetapkan dimana 25,77% responden menyatakan sangat setuju, 49,48% responden menyatakan setuju, kemudian 24,75% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa guru puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi, dimana 17,52% responden menyatakan sangat setuju, 45,36% responden menyatakan setuju, kemudian 37,12% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai dimana 27,84% responden menyatakan sangat setuju, 40,21% responden menyatakan setuju, kemudian 31,95% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Motivasi (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Guru menunjukkan motivasi yang baik karena bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya	0	0	0	0	22	22,68	50	51,55	25	25,77
2.	Guru memiliki motivasi yang tinggi karena merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai dalam proses kegiatan belajar mengajar	0	0	0	0	31	31,95	39	40,21	27	27,84
3.	Guru tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa adanya tujuan yang jelas	0	0	0	0	32	32,99	45	46,39	20	20,62
4.	Guru menyukai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang	0	0	0	0	36	37,12	40	41,22	21	21,66
5.	Guru tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya sebagai guru.	0	0	0	0	36	37,12	49	50,50	12	12,38

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6., unsur item empiris pertama guru menunjukkan motivasi yang baik karena bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya, dimana 25,77% responden menyatakan sangat setuju, 51,55% responden menyatakan setuju, kemudian 22,68% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, guru memiliki motivasi yang tinggi karena merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai dalam proses kegiatan belajar mengajardi mana 27,84% responden menyatakan sangat setuju, 40,21% responden menyatakan setuju, kemudian 31,95% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga guru tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa adanya tujuan yang jelas, dimana 20,62% responden menyatakan sangat setuju, 46,39% responden menyatakan setuju, kemudian 32,99% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa guru menyukai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang, dimana 21,66% responden menyatakan sangat setuju, 41,22% responden menyatakan setuju, kemudian 37,12% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima guru tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya sebagai guru, dimana 12,38% responden menyatakan sangat setuju, 50,50% responden menyatakan setuju, kemudian 37,12% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Guru mampu membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas	0	0	0	0	25	25,77	51	52,57	21	21,66
2.	Guru menguasai materi yang akan diajarkan	0	0	0	0	36	37,12	38	39,17	23	23,71
3.	Guru menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran	0	0	0	0	39	40,21	41	42,27	17	17,52
4.	Guru mampu mengelola kelas dengan baik	0	0	0	0	41	42,27	41	42,27	15	15,46
5.	Guru mampu melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut	0	0	0	0	41	42,27	47	48,46	9	9,27

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.8., unsur item empiris pertama berupa guru mampu membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas, dimana 21,66% responden menyatakan sangat setuju, 52,57% responden menyatakan setuju, kemudian 25,77% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua Guru menguasai materi yang akan diajarkan dimana 23,71% responden menyatakan sangat setuju, 39,17% responden

menyatakan setuju, kemudian 37,12% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga guru menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran, dimana 17,52% responden menyatakan sangat setuju, 42,27% responden menyatakan setuju, kemudian 40,21% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat Guru mampu mengelola kelas dengan baik, dimana 15,46% responden menyatakan sangat setuju, 42,27% responden menyatakan setuju, kemudian 42,27% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa guru mampu melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut, dimana 9,27% responden menyatakan sangat setuju, 48,46% responden menyatakan setuju, kemudian 42,27% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 26. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas

yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.8 :Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja guru (Y)	1	0,757	0,30	Valid
	2	0,774	0,30	Valid
	3	0,649	0,30	Valid
	4	0,775	0,30	Valid
	5	0,678	0,30	Valid
Variabel pelatihan (X ₁)	1	0,570	0,30	Valid
	2	0,725	0,30	Valid
	3	0,738	0,30	Valid
	4	0,770	0,30	Valid
	5	0,728	0,30	Valid
Variabel kompensasi (X ₂)	1	0,879	0,30	Valid
	2	0,828	0,30	Valid
	3	0,557	0,30	Valid
	4	0,579	0,30	Valid
	5	0,743	0,30	Valid
Variabel motivasi kerja (X ₃)	1	0,469	0,30	Valid
	2	0,620	0,30	Valid
	3	0,839	0,30	Valid
	4	0,521	0,30	Valid
	5	0,805	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,777	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	0,747	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,764	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,793	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 26 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil uji multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.902	1.213		1.568	.120		
	X1	.269	.110	.255	2.445	.016	.289	3.457
	X2	.454	.103	.446	4.423	.000	.309	3.238
	X3	.175	.082	.204	2.138	.035	.344	2.904

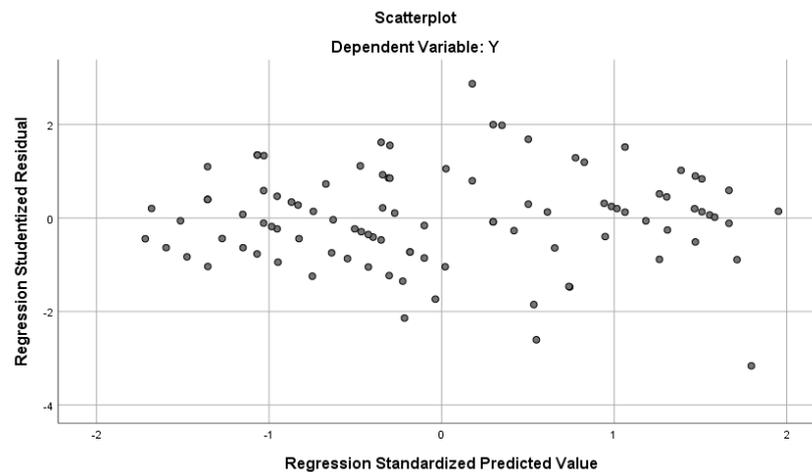
a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Diolah, 2019*

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 26 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu

garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 26 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,941 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.708	.698	1.453	1.941

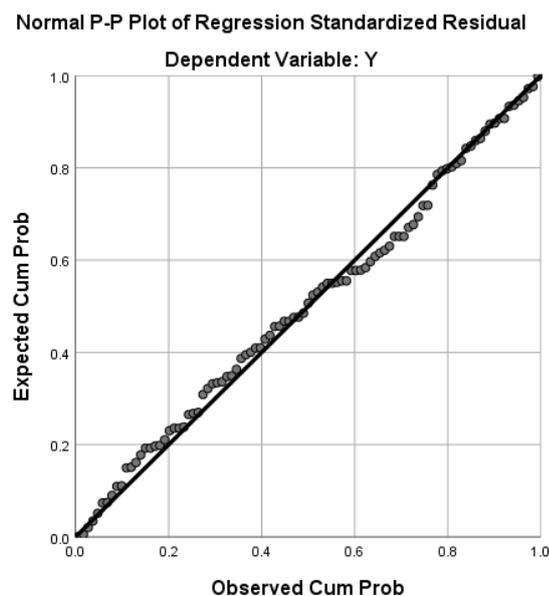
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja guru

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 26 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pelatihan, kompensasi dan motivasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12 : Hasil perhitungan regresi

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.902	1.213		1.568	.120		
	X1	.269	.110	.255	2.445	.016	.289	3.457
	X2	.454	.103	.446	4.423	.000	.309	3.238
	X3	.175	.082	.204	2.138	.035	.344	2.904

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1,902 + 0,269X_1 + 0,454X_2 + 0,175X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,902 mempunyai pengertian 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 1,902.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,269 berarti ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,269 sehingga apabila skor pelatihan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,269 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,454 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,454 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,454 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,175 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,175 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka

akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 0,175 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 16, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 26 yang tertuang dalam Tabell 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.902	1.213		1.568	.120		
	X1	.269	.110	.255	2.445	.016	.289	3.457
	X2	.454	.103	.446	4.423	.000	.309	3.238
	X3	.175	.082	.204	2.138	.035	.344	2.904

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2019

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

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan sebesar 2,445 dengan tingkat signifikan sebesar 0,016.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 93$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,986.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,445 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,986 yang berarti variabel pelatihan 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)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 4,423 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 93$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,986.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,423 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,986 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh 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)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.
- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,138 dengan tingkat signifikan sebesar 0,035.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 93$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,986.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,138 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,986 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS versi 26. maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel pelatihan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,445 > t_{tabel} 1,986$

- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 4,423 > t_{tabel} 1,986$
- Variabel motivasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,138 > t_{tabel} 1,986$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.597	3	158.532	75.052	.000 ^b
	Residual	196.445	93	2.112		
	Total	672.041	96			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 75,052 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 93$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,758$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 75,052, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 75,052$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,758$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 :Hasil uji beta

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.902	1.213		1.568	.120		
	X1	.269	.110	.255	2.445	.016	.289	3.457
	X2	.454	.103	.446	4.423	.000	.309	3.238
	X3	.175	.082	.204	2.138	.035	.344	2.904

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data Diolah, 2019*

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_2).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16 :Hasil uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.708	.698	1.453	1.941

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data Diolah, 2019*

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,698 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan, kompensasi dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di

Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 69,80%, sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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_2).

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Hasil statistik menunjukkan untuk variabel pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 2,445 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,986 yang berarti pada pengujian hipotesis pertama pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Hal ini disebabkan pendidikan dan pelatihan guru dianggap sebagai sesuatu yang penting dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas belajar mengajar dari guru. Dengan memahami faktor kunci dalam keberhasilan suatu pelatihan antara lain; tujuan pelatihan, sasaran pelatihan, pelatih/pemateri, motivasi pegawai, dan metode pelatihan maka diharapkan pelatihan yang diselenggarakan memberi dampak positif dan signifikan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Sulistiya (2013), dimana penelitiannya bertujuan untuk mengetahui adamtidaknya pengaruh pelatihan dengan kinerja guru SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013 yang berjumlah 21 guru. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013 dan hasil penelitian terdahulu ini bertolak belakang dengan penelitian ini.

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 (Mangkuprawira,2014) dengan kinerja seorang guru diharapkan dapat meningkat melalui pelatihan yang diperoleh. Sejalan dengan pendapat Gomes (2010) bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan upaya seorang individu untuk memperbaiki kinerjanya.

5.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Hasil statistik menunjukkan untuk variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,423 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,986 yang berarti yang berarti pada pengujian hipotesis kedua, variabel kompensasi secara parsial dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Hal ini sesuai dengan perkembangan beberapa tahun terakhir pemerintah terus memperhatikan kompensasi untuk

profesi guru yang berbasis pada kompetensi seperti sertifikasi guru dan tunjangan kinerja daerah (TKD) maupun tunjangan lainnya yang betul-betul dirasakan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan guru. Kompensasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi pada guru akan mampu menumbuhkan gairah dan juga semangat kerja.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheni dan Rahmayanti (2016). Dalam penelitiannya mengangkat 2 variabel yaitu variable bebas adalah kompensasi dan disiplin kerja dan variabel terikat adalah kinerja guru. Semua guru Madrasah Iftidaiah Al Islam dan guru Madrasah Iftidaiah Al Ihsan Medari yang jumlahnya sebanyak 26 orang dijadikan jumlah Populasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Iftidaiah Al Islam dan guru Madrasah Iftidaiah Al Ihsan Medari.

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. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan jasa mereka terhadap organisasi. Seorang pegawai menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi. Pada hakikatnya manusia bekerja karena keinginan memperoleh suatu imbalan dalam rangka memenuhi kebutuhan

hidupnya. Oleh karena itu seorang pegawai akan bekerja maksimal dan menunjukkan kinerja terbaiknya dengan harapan agar organisasi dapat memberikan penghargaan atas prestasinya dengan memberikan kompensasi. Menurut Handoko (2011) kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan bagian penting dan kompleks dalam hubungan tenaga kerja dalam organisasi (Griffin, 2004). Penentuan struktur kompensasi seingkali menjadi masalah dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pola kompensasi yang baik harus memuaskan semua pihak, baik bagi pegawai maupun organisasi. Pembentukan sistem kompensasi merupakan fungsi strategis dari manajemen sumber daya manusia yang dapat berimbang terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya. Oleh karenanya agar pegawai yang memiliki kompetensi dapat dipertahankan maka organisasi harus memastikan tingkat kewajaran dalam memberi kompensasi.

5.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Hasil statistik menunjukkan untuk variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,138 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,986 yang berarti pada pengujian hipotesis ketiga, motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Hal ini menunjukkan bahwa tumbuhnya makna kerja dan tanggung jawab selama ini yang dijalani oleh guru karena dalam pencapaian kinerja guru tidaklah lepas dari motivasi dan motivasi seorang guru tidak hanya berwujud

kepentingan ekonomis saja tetapi lebih dari dari berbentuk psikis yang ingin selalu melakukan pekerjaan secara aktif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumriatunnisah, *et al.*, (2016) dimana tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di kecamatan Madapangga, Bima. Penelitian ini dilakukan di sejumlah sekolah di kecamatan Madapangga-Bima yang terdiri dari 2 SMA Negeri dan 2 SMA Swasta dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang guru honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi, angket/kuisisioner dan wawancara dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer. Indikator paling tinggi adalah kekuatan motivasi untuk bekerja sesuai dengan keinginan sendiri. Sehingga bisa dikatakan bahwa guru honorer tersebut memiliki metode sendiri dalam mengaplikasikan ilmunya, bekerja dengan sepenuh hati, menganggap siswa sebagai bagian dari dirinya, bertanggung jawab terhadap lingkungan sekitar meskipun kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan jerih-payahnya.

Teori motivasi dalam analisis di bidang pendidikan yang dijabarkan oleh Hamzah Uno (2011) menyatakan motivasi guru dibagi pada tiga kelompok utama yaitu; motivasi belajar, motivasi berprestasi dan motivasi kerja guru. Menurutnya

bahwa meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan. 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. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2016). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

5.2.4. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Hasil statistik menunjukkan untuk variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memiliki $F_{hitung} = 75,052$ lebih besar dibandingkan dari $F_{tabel} = 2,758$ yang berarti pengujian hipotesis keempat yang menyatakan variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Hal ini berarti adanya pelatihan yang terarah, kompensasi yang memuaskan dan motivasi yang tinggi secara bersama-sama dapat mendorong meningkatnya kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,708 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan, kompensasi dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 70,8%, sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djasmu dan Sowiyah (2013), dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara: 1) kompensasi kerja terhadap kinerja guru, 2) pelatihan terhadap kinerja guru, dan 3) kompensasi kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru. Setelah penelitian dan diperoleh hasil, ada hubungan positif dan signifikan antara: 1) kompensasi kerja dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan kompensasi kerja yang lebih baik dari guru, maka akan

meningkatkan kinerja guru, 2) pelatihan dengan kinerja guru, berarti mendapatkan persepsi guru yang lebih baik tentang pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja guru, 3) kompensasi kerja dan pelatihan dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan kompensasi kerja yang lebih baik dari guru dan persepsi guru tentang pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Menurut Mitchell sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2013) ada lima aspek dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja guru, yaitu: (a) Mutu pekerjaan, (*quality of work*), (b) ketepatan waktu (*promptness*), (c) prakarsa (*initiative*), (d) kemampuan (*capability*), dan (e) komunikasi (*communication*). Sementara menurut Cooper dalam Sudjana (2012) bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya, yaitu ada empat kompetensi: (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mengetahui pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, (d) mempunyai ketrampilan tehnik mengajar. Menurut Supardi (2014), kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi, menunjuk suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan.

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.

Hasil statistik menunjukkan bahwa nilai beta standardized 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_2). Sehingga hipotesis kelima dapat diterima. nilai beta standardized pada variabel pelatihan sebesar 0.269, pada variabel kompensasi sebesar 0.454 dan pada variabel motivasi sebesar 0.175. Koefisien standarized yang paling besar merupakan sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare, dengan nilai $t_{hitung} 2,445 > t_{tabel} 1,986$
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare, dengan nilai $t_{hitung} 4,423 > t_{tabel} 1,986$
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare, dengan nilai $t_{hitung} 2,138 > t_{tabel} 1,986$
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 75,052 lebih besar dari $F_{tabel} = 2,758$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor pelatihan, kompensasi dan motivasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. 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.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3. Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan pelatihan dan kompensasi guru serta motivasi adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para guru tentang motivasi, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar guru tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator pelatihan, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua guru dengan memberikan pelatihan keterampilan dan kompensasi untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja guru yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan mekompensasi guru dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu guru yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap guru. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan guru akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan

dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi guru yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh pelatihan komunikasi, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja guru, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.
5. Kajian pelatihan, kompensasi dan motivasi adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Anwar, M.I. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Busro, M.2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia.
- Elnaga, A., & Imran, A.2017. *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2017.
- Fahmi, Irham.2010. *Manajemen Kinerja*. Alfabet. Bandung
- Farida, U, dan Hartono, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Andi Offset.
- Gomes Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Budaya organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: erlangga.
- Hamzah. B. Uno.2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani, 2011. *Manajemen Personalia 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Jumriatunnisah, Nur. 2016. Pengaruh Budaya Sekolah, Kompensasi Dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Guru Honorer Pada Sekolah Menengah Atas (Sma) Di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. *Jurnal Mirai Management*. Vol 1, No. 1.

- Kirkpatrick, D. L.1994. *Evaluating Training Program*. Prentice Hall International, Inc.
- Lubis, Y., Hermanto, B., dan Edison, E. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung. Alfabeta.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategik, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb, Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraheni & Ratna Rahmayanti, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan, (Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 1, Nomor 2, November 2016 PISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794)
- Nurdin, S. 2015. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat. Quantum Teaching.
- Purwanto, M.Ngalim. 2016. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok. PT Rajagrafindo.
- Saud, Udin Saefuddin. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung. Alfabeta..
- Sinambela, L, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- S. Sowiyah, S. Djasmi. 2013. Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*.
- Sudjana, Nana. 2012. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Sulistiya, Mukhamad. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Ekonomi IKIP Veteran Semarang, vol. 1, No. 2, 2013
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid, 201. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan volume 3, No 2, September 2015 (264-277)
- Yamoah, E. E. 2013. *Relationship Between Compensation And Employee Productivity*. Singapore Journal Of Business Economics And Management Studies. Vol 2: No1.

L

A

M

P

I

R

A

N

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

**PEMERINTAH KOTA PAREPARE**
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111
Email : dpmpstp@pareparekota.go.id; Website : www.dpmpstp.pareparekota.go.id
PAREPARE

Parepare, 15 Oktober 2019

Nomor : 810/IPM/DPM-PTSP/10/2019
Lampiran : --
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare

Di - Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No. 39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar, Nomor : 729/PPS/STIE-NI/X/2019 tanggal 04 Oktober 2019 Perihal Izin Penelitian Tesis

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : Mansyur
Tempat/Tgl. Lahir : Sali-Sali, 14 - 07 - 1982
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan / Pendidikan : PNS
Program Studi : Magister Manajemen
A l a m a t : Jl. Cendrawasih Perumnas II Blok H. No. 229

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :

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

Selama : TMT 15/10/2019 S/D 10/11/2019
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare


Hi. ANDI RUSIA, SH, MH
Pangkat: Pembina Utama Muda
NIP. 19620915 198101 2 001

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
2. Walikota Parepare di Parepare
3. Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar di Makassar
4. Saudara Mansyur

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu Guru Sekolah Dasar
Kecamatan Bacukiki Kota Parepare
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BACUKIKI KOTA PAREPARE”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

MANSYUR
2017.MM.2.0852

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pelatihan (X ₁)						
1.	Pelatihan yang guru ikuti dapat meningkatkan kemampuan guru mengajar					
2.	Pelatihan yang pernah diikuti telah mengembangkan sikap guru dalam mengajar					
3.	Setelah mengikuti program pelatihan, kinerja guru akan meningkat.					
4.	Manfaat dari pelatihan yang pernah guru ikuti berpengaruh terhadap hasil pekerjaan					
5.	Guru bekerja dengan penuh tanggung jawab					
Kompensasi X ₂)						
1.	Besarnya gaji yang guru terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi					
2.	Organisasi memberikan bonus kepada guru apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
3.	Kompensasi yang diberikan sesuai standar yang telah ditetapkan					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
4.	Guru puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi					
5.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai					
Motivasi X ₃)						
1.	Guru menunjukkan motivasi yang baik karena bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya					
2.	Guru memiliki motivasi yang tinggi karena merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai dalam proses kegiatan belajar mengajar					
3.	Guru tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa adanya tujuan yang jelas					
4.	Guru menyukai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang					
5.	Guru tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya sebagai guru					
Kinerja Guru (Y)						
1.	Guru mampu membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas					
2.	Guru menguasai materi yang akan diajarkan					
3.	Guru menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran					
4.	Guru mampu mengelola kelas dengan baik					
5.	Guru mampu melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut					

“ TERIMA KASIH ”

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	42	43,30
2.	Perempuan	55	56,70
	Total	97	100,00

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	10	10,31
2.	35 – 40	15	15,46
3.	41 – 45	17	17,52
4.	46 – 50	35	36,08
5.	> 50	20	20,62
	Total	97	100,00

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	15	15,46
2.	10 – 15	25	25,77
3.	16 – 20	30	30,93
4.	21 – 25	27	27,84
	Total	97	100,00

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. TABULASI DATA PENELITIAN

A. PELATIHAN (X1)

No. Resp	Pelatihan (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	3	3	4	3	3
2	4	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4
4	5	3	3	5	3
5	5	4	4	4	4
6	4	5	3	4	4
7	4	5	4	4	4
8	4	4	3	4	4
9	5	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4
11	4	5	4	4	3
12	4	4	3	4	4
13	4	4	5	5	5
14	5	4	5	4	4
15	5	5	4	5	5
16	5	5	5	4	4
17	5	4	5	5	4
18	3	5	3	3	4
19	3	5	3	3	3
20	3	3	4	4	3
21	3	3	4	3	3
22	3	4	3	3	4
23	3	4	3	3	3
24	4	3	4	4	3
25	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4
29	4	3	4	3	3
30	4	4	4	3	3
31	3	4	3	3	4
32	3	4	4	4	3
33	3	3	4	3	3
34	3	4	3	3	4
35	3	4	3	3	3
36	4	3	4	4	3
37	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4
39	4	3	4	3	3
40	4	4	4	4	3
41	3	4	4	3	4
42	3	4	5	4	3
43	4	3	5	4	3
44	4	4	4	4	4

45	5	4	4	4	4
46	4	4	4	5	5
47	5	5	5	5	5
48	5	4	4	5	4
49	5	5	4	5	4
50	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	4
52	5	4	5	5	5
53	5	5	4	4	5
54	5	5	5	5	4
55	5	5	5	4	4
56	4	5	3	4	4
57	3	5	3	3	4
58	3	4	4	4	3
59	5	3	4	5	3
60	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	4
62	4	4	4	4	5
63	4	5	4	4	4
64	5	4	5	4	4
65	4	4	4	5	5
66	5	5	5	5	5
67	5	4	4	5	4
68	5	5	5	5	4
69	4	4	4	4	4
70	5	5	5	5	4
71	5	4	4	5	5
72	5	5	5	4	5
73	5	5	5	5	4
74	5	5	5	4	4
75	4	5	5	4	4
76	4	5	5	4	4
77	3	4	4	3	4
78	4	4	4	4	4
79	4	3	3	3	3
80	4	4	4	3	3
81	3	4	4	3	4
82	3	4	4	4	3
83	3	3	3	3	3
84	3	4	4	3	4
85	3	4	4	3	3
86	4	3	3	4	3
87	3	3	3	3	3
88	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3
90	3	4	3	3	3
91	4	3	4	4	3
92	3	3	3	3	4
93	4	4	4	4	3
94	3	3	3	3	4
95	4	4	4	4	3
96	3	3	3	3	3
97	4	4	4	4	3

B. KOMPENSASI (X2)

No. Resp	Kompensasi (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	4	4	3	4	3
2	3	4	3	3	4
3	3	4	4	5	4
4	3	3	4	3	5
5	4	4	3	4	5
6	3	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4
8	3	3	5	3	4
9	4	4	5	4	5
10	3	4	4	3	4
11	3	4	4	3	4
12	3	3	4	3	4
13	5	5	5	5	4
14	4	5	4	4	5
15	5	4	4	5	5
16	4	5	4	4	5
17	5	5	5	5	5
18	3	3	5	3	3
19	3	3	4	3	3
20	4	4	5	4	3
21	3	4	5	3	3
22	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4
25	3	3	4	3	3
26	4	4	3	4	4
27	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4
29	3	4	3	3	4
30	3	4	4	3	4
31	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	3
33	3	4	4	3	3
34	3	3	4	3	3
35	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4
37	3	3	4	3	3
38	4	4	3	4	4
39	3	4	3	3	4
40	3	4	4	3	4
41	4	4	3	4	3
42	5	5	4	5	3
43	4	5	4	4	4
44	4	4	4	4	4
45	4	4	3	4	5
46	4	4	4	4	4
47	4	5	4	4	5
48	4	4	4	4	5

49	4	4	5	4	5
50	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5
52	4	5	4	4	5
53	5	4	5	5	5
54	4	5	4	4	5
55	5	5	5	5	5
56	3	3	5	3	4
57	3	3	5	3	3
58	4	4	5	4	3
59	3	4	5	3	5
60	4	4	4	4	4
61	5	5	3	5	5
62	4	4	4	4	4
63	4	4	5	4	4
64	4	5	4	4	5
65	5	4	5	5	4
66	5	5	4	5	5
67	5	4	4	4	5
68	5	5	5	3	5
69	5	4	4	3	4
70	5	5	5	3	5
71	4	4	4	4	5
72	5	5	5	3	5
73	5	5	4	4	5
74	4	5	5	3	5
75	5	5	5	3	4
76	4	5	5	4	4
77	4	4	5	5	3
78	4	4	5	5	4
79	3	3	4	4	4
80	4	4	4	3	4
81	3	4	3	3	3
82	3	4	4	4	3
83	3	3	4	4	3
84	4	4	4	5	3
85	3	4	3	4	3
86	3	3	4	4	4
87	3	3	4	5	3
88	4	4	3	5	4
89	3	3	3	4	3
90	3	3	4	5	3
91	4	4	3	4	4
92	3	3	4	4	3
93	4	4	3	4	4
94	3	3	3	4	3
95	4	4	4	3	4
96	3	3	3	4	3
97	4	4	4	3	4

C. MOTIVASI (X3)

No. Resp	Motivasi (X3)				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
1	4	3	3	4	4
2	4	4	3	3	4
3	4	4	4	3	3
4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5
9	5	5	4	4	4
10	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	5
13	5	4	5	5	4
14	5	5	4	4	5
15	4	5	5	4	4
16	5	5	4	4	4
17	5	5	5	4	4
18	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3
20	4	3	4	3	3
21	4	3	3	4	4
22	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3
24	4	4	4	3	3
25	3	3	3	4	4
26	4	4	4	3	3
27	3	3	3	4	4
28	4	4	4	3	3
29	4	4	3	3	3
30	4	4	3	4	4
31	3	3	3	3	3
32	4	3	4	3	3
33	4	3	3	4	4
34	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3
36	4	4	4	3	3
37	3	3	3	4	4
38	4	4	4	3	3
39	4	4	3	3	3
40	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3
42	4	3	4	3	3
43	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	5
46	4	4	5	5	5
47	5	5	5	4	4
48	4	5	5	5	4

49	5	5	5	4	4
50	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5
53	5	5	4	5	4
54	5	5	5	5	4
55	5	5	4	5	4
56	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3
58	4	3	4	3	3
59	5	5	5	4	4
60	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4
64	5	5	4	5	5
65	4	4	5	5	5
66	5	5	5	4	4
67	4	5	5	5	4
68	5	5	5	4	4
69	4	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5
72	5	5	4	5	4
73	5	5	5	5	4
74	5	5	4	5	4
75	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4
77	3	3	3	4	4
78	4	4	4	3	3
79	4	4	3	3	3
80	4	4	3	4	4
81	3	3	3	3	3
82	4	3	4	3	3
83	4	3	3	4	4
84	3	3	3	3	3
85	3	3	3	3	3
86	4	4	4	3	3
87	3	3	3	4	4
88	4	4	4	3	3
89	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3
91	4	4	4	3	3
92	3	3	3	4	4
93	4	4	4	3	3
94	3	3	3	4	4
95	4	4	4	3	3
96	3	3	3	4	4
97	4	4	4	3	3

D. KINERJA GURU (Y)

No. Resp	Kinerja Guru (Y)				
	Y1.	Y2	Y3	Y4	Y5
1	4	3	4	3	3
2	4	3	3	4	4
3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	3	3
6	3	3	3	4	4
7	4	4	4	3	3
8	3	3	3	4	4
9	4	4	4	3	3
10	4	4	3	3	3
11	4	4	3	4	4
12	3	3	3	3	3
13	5	4	5	5	4
14	5	5	4	4	5
15	4	5	5	4	4
16	5	5	4	4	4
17	5	5	5	4	4
18	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3
20	4	3	4	3	3
21	4	3	3	4	4
22	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3
24	4	4	4	3	3
25	3	3	3	4	4
26	4	4	4	3	3
27	3	3	3	4	4
28	4	4	4	3	3
29	4	4	3	3	3
30	4	4	3	4	4
31	3	3	3	3	3
32	4	3	4	3	3
33	4	3	3	4	4
34	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3
36	4	4	4	3	3
37	3	3	3	4	4
38	4	4	4	3	3
39	4	4	3	3	3
40	4	4	3	3	4
41	4	4	4	3	3
42	5	5	5	5	4
43	5	5	4	5	4
44	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	5
47	5	5	4	4	4
48	4	4	4	4	3

49	4	4	4	4	4
50	4	4	4	5	5
51	5	4	5	5	4
52	5	5	4	4	5
53	4	5	5	4	4
54	5	5	4	4	4
55	5	5	5	4	4
56	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3
58	4	3	4	3	3
59	4	3	3	4	4
60	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4
64	5	5	4	5	5
65	4	4	5	5	5
66	5	5	5	4	4
67	4	5	5	5	4
68	5	5	5	4	4
69	4	5	5	5	4
70	5	5	5	4	4
71	4	4	4	4	4
72	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5
74	5	5	4	5	4
75	5	5	5	5	4
76	5	5	4	5	4
77	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4
79	3	3	3	4	4
80	4	4	4	3	3
81	4	4	3	3	3
82	4	4	3	4	4
83	3	3	3	3	3
84	4	3	4	3	3
85	4	3	3	4	4
86	3	3	3	3	3
87	3	3	3	3	3
88	4	4	4	3	3
89	3	3	3	4	4
90	3	3	3	3	3
91	4	4	4	3	3
92	3	3	3	4	4
93	4	4	4	3	3
94	3	3	3	4	4
95	4	4	4	3	3
96	3	3	3	4	4
97	4	4	4	3	3

2. UJI VALIDITAS

A. PELATIHAN (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Skor
X1.1	Pearson Correlation	1	.242*	.213*	.235*	.301**	.570**
	Sig. (2-tailed)		.017	.036	.020	.003	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X1.2	Pearson Correlation	.242*	1	.452**	.399**	.449**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X1.3	Pearson Correlation	.213*	.452**	1	.592**	.362**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X1.4	Pearson Correlation	.235*	.399**	.592**	1	.494**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X1.5	Pearson Correlation	.301**	.449**	.362**	.494**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97
Skor	Pearson Correlation	.570**	.725**	.738**	.770**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. KOMPENSASI (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Skor
X2.1	Pearson Correlation	1	.746**	.345**	.492**	.572**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X2.2	Pearson Correlation	.746**	1	.296**	.320**	.618**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.001	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X2.3	Pearson Correlation	.345**	.296**	1	.106	.264**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003		.303	.009	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X2.4	Pearson Correlation	.492**	.320**	.106	1	.173	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.303		.091	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X2.5	Pearson Correlation	.572**	.618**	.264**	.173	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.091		.000
	N	97	97	97	97	97	97
Skor	Pearson Correlation	.879**	.828**	.557**	.579**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. MOTIVASI (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Skor
X3.1	Pearson Correlation	1	.410**	.325**	.350**	.497**	.469**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X3.2	Pearson Correlation	.410**	1	.605**	.336**	.387**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X3.3	Pearson Correlation	.325**	.605**	1	.484**	.531**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X3.4	Pearson Correlation	.350**	.336**	.484**	1	.403**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
X3.5	Pearson Correlation	.497**	.387**	.531**	.403**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97
Skor	Pearson Correlation	.469**	.620**	.839**	.521**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. KINERJA GURU (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Skor
Y.1	Pearson Correlation	1	.652**	.460**	.408**	.254*	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.000
	N	97	97	97	97	97	97
Y.2	Pearson Correlation	.652**	1	.289**	.529**	.333**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.001	.000
	N	97	97	97	97	97	97
Y.3	Pearson Correlation	.460**	.289**	1	.308**	.318**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.002	.002	.000
	N	97	97	97	97	97	97
Y.4	Pearson Correlation	.408**	.529**	.308**	1	.551**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
Y.5	Pearson Correlation	.254*	.333**	.318**	.551**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.002	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97
Skor	Pearson Correlation	.757**	.774**	.649**	.775**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. UJI RELIABILITAS

A. PELATIHAN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.63	4.736	.321	.771
X1.2	15.66	4.143	.530	.696
X1.3	15.75	4.209	.566	.683
X1.4	15.84	4.014	.602	.667
X1.5	15.97	4.301	.560	.686

B. KOMPENSASI (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.73	3.969	.783	.627
X2.2	15.55	4.271	.709	.660
X2.3	15.49	5.211	.323	.790
X2.4	15.70	5.128	.349	.782
X2.5	15.55	4.375	.553	.714

C. MOTIVASI (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.40	4.597	.512	.773
X3.2	15.24	4.516	.577	.752
X3.3	15.31	4.237	.654	.726
X3.4	15.42	4.809	.511	.772
X3.5	15.37	4.444	.607	.742

D. KINERJA GURU (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15.49	4.711	.604	.718
Y.2	15.60	4.493	.612	.713
Y.3	15.45	5.042	.444	.770
Y.4	15.63	4.486	.614	.713
Y.5	15.64	4.921	.482	.758

4. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.708	.698	1.453	1.941

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.597	3	158.532	75.052	.000 ^b
	Residual	196.445	93	2.112		
	Total	672.041	96			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

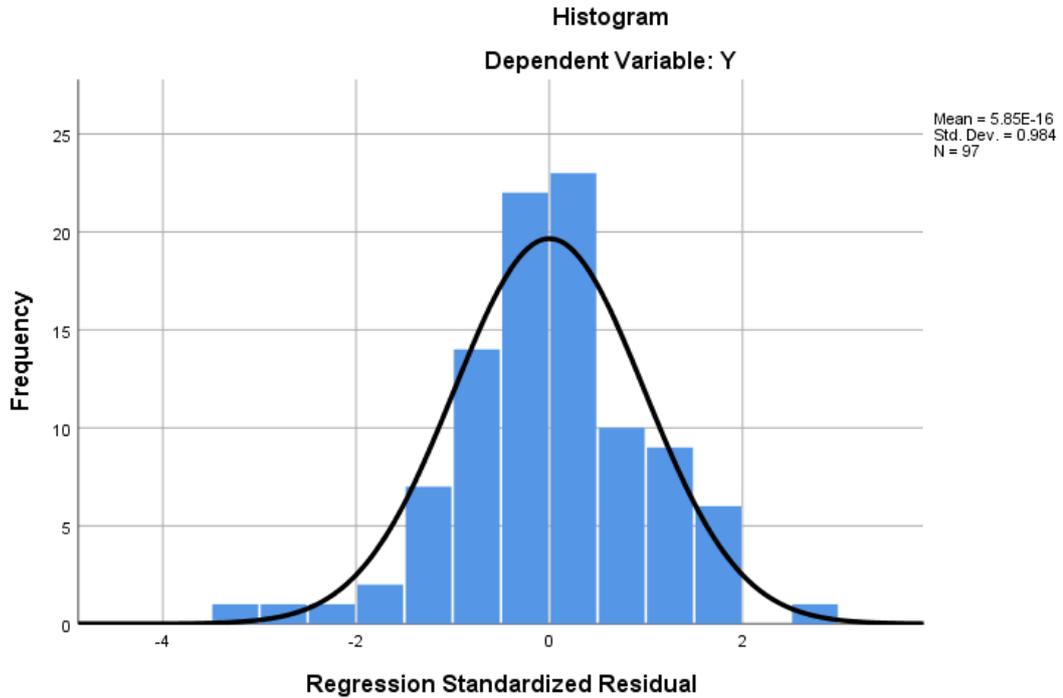
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.902	1.213		1.568	.120		
	X1	.269	.110	.255	2.445	.016	.289	3.457
	X2	.454	.103	.446	4.423	.000	.309	3.238
	X3	.175	.082	.204	2.138	.035	.344	2.904

a. Dependent Variable: Y

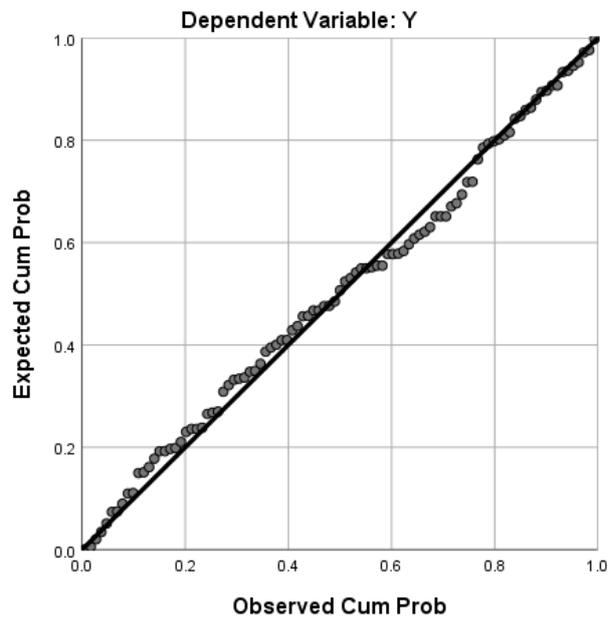
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.63	23.80	19.45	2.226	97
Std. Predicted Value	-1.717	1.952	.000	1.000	97
Standard Error of Predicted Value	.151	.493	.285	.075	97
Adjusted Predicted Value	15.66	23.78	19.46	2.228	97
Residual	-4.449	4.151	.000	1.430	97
Std. Residual	-3.061	2.856	.000	.984	97
Stud. Residual	-3.163	2.871	-.002	1.007	97
Deleted Residual	-4.750	4.196	-.007	1.498	97
Stud. Deleted Residual	-3.330	2.992	-.003	1.023	97
Mahal. Distance	.046	10.073	2.969	2.100	97
Cook's Distance	.000	.169	.012	.026	97
Centered Leverage Value	.000	.105	.031	.022	97

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

