



PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

Rizki Safira Meylani

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Perwira
Purbalingga, Indonesia

Email: rizkisafirameylani@gmail.com

Hima Barima

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Perwira
Purbalingga, Indonesia

Email: himabarima@gmail.com

Abstrak

Peningkatan mutu pendidikan yang dilaksanakan melalui akreditasi lembaga sekolah pada tahun 2023 menunjukkan kinerja guru yang masih rendah. Hal ini dikarenakan oleh kemampuan guru dalam menggambarkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran harian dan tahunan kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 35 guru. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 26. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel lainnya yakni kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh sebesar 0,837 artinya variabel bebas dalam penelitian ini hanya menyumbang sebesar 84% dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Guru

Abstract

Improving the quality of education implemented through accreditation of school institutions in 2023 shows that teacher performance is still low. This is because the teacher's ability to describe the syllabus and daily and annual lesson plans is not optimal. This study aims to determine the extent of the influence of training, motivation and compensation on the performance of kindergarten teachers in Kemangkon District. The type of research used is quantitative. The study population was 35 teachers. the data collection technique used was a questionnaire using multiple linear regression analysis with SPSS 26. The sampling technique used saturated sampling. The results of this study indicate that training partially has a positive and significant effect on teacher performance. Motivation partially has a positive and significant effect on teacher performance. Another variable, compensation, partially has no effect on teacher performance. The coefficient of determination (R-Square) obtained is 0.837, meaning that the independent variables in this study only contribute 84% in their influence on teacher performance, while the remaining 16% is influenced by other variables that have not been tested in this study.

Keywords: Training, Motivation, Compensation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan mendidik yang dilaksanakan oleh seorang pengajar kepada peserta didik, diharapkan orang dewasa pada anak-anak untuk bisa memberikan contoh, pembelajaran, pengarahan, serta peningkatan etika-akhlak, serta menggali pengetahuan setiap individu. Pendidikan taman kanak-kanak memiliki peran sangat penting dalam pembentukan dasar karakter, kemampuan kognitif, dan perkembangan sosial anak (Maulida dkk., 2023). Kaitannya dengan lembaga pendidikan, guru merupakan tenaga pendidik yang tugas pokok dan tanggung jawabnya adalah meningkatkan mutu pendidikan dalam pekerjaannya agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal, sehingga diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh guru setelah melaksanakan kewajiban yang dilandasi oleh kecakapan, pengalaman, durasi dengan keluaran yang diperoleh terlihat bagus dengan cara jumlah atau kualitasnya (Ariyanti, 2021). Kaitannya dengan kinerja guru, bentuk tindakan adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Perkembangan kualitas guru dapat dibentuk dan dibangun melalui proses pelatihan. Melalui pelatihan, para guru diharapkan menjadi lebih terampil serta lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika guru sedang dilatih (Supianah dkk., 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melalui pelatihan, para guru diharapkan menjadi lebih terampil serta lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika guru sedang dilatih (Supianah dkk., 2023).

Motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri seorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai sebuah tujuan (Hamsal dkk., 2023). Motivasi sangat penting dilakukan pada sebuah organisasi, semua kegiatan atau aktivitas yang didasari oleh motivasi tinggi sehingga kinerja guru akan meningkat (Suastina dkk., 2021). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Siregar menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Siregar, 2021).

Selain pelatihan dan motivasi, peranan penting dalam peningkatan kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang bersifat finansial dan non-finansial yang diterima oleh guru, komponen kompensasi ada secara langsung dan secara tidak langsung (Nofritar & Syafrin, 2024). Kompensasi sangatlah penting ketika menjadi seorang guru, karena besarnya kompensasi dapat mencerminkan besarnya kinerja seorang guru (Rachmawati & Rindaningsih, 2023). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lestari yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Lestari dkk., 2023).

Fenomena yang terjadi di IGTKI-PGRI adalah peningkatan mutu pendidikan yang dilaksanakan melalui akreditasi lembaga sekolah pada tahun 2023 menunjukkan kinerja guru yang masih rendah. Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan IGTKI-PGRI masih dikatakan jarang melakukan kegiatan pelatihan sehingga peningkatan keilmuan hanya didapat dari pengalaman mengajar setiap harinya. Selain itu, motivasi juga masih menjadi masalah seperti kurangnya motivasi tidak langsung, seperti fasilitas yang tidak memadai contohnya ruang kelas yang sempit dan kurangnya peralatan pembelajaran. Kompensasi merupakan keterbatasan penelitian yang dilakukan (Siregar, 2021) yang menyarankan untuk menambahkan variabel kompensasi.

Adanya faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah pelatihan, motivasi dan kompensasi perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja guru sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tema pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tempat penelitian. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Data

sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data atau melalui orang lain maupun dokumen (Sugiyono, 2013). Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu diperoleh dari dokumen IGTKI-PGRI Kecamatan Kemangkon, data yang diambil berupa data akreditasi lembaga sekolah, data pelatihan guru TK dan jumlah guru. Selain itu, sumber data sekunder juga bersumber dari jurnal, artikel dan situs internet yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert dengan skala 1-5. Populasi penelitian ini berjumlah 35 orang yang seluruhnya merupakan guru Tamank Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Sampel berjumlah 35 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Guru	Y1	0,680	0,3338	Valid
		Y2	0,758	0,3338	Valid
		Y3	0,822	0,3338	Valid
		Y4	0,646	0,3338	Valid
		Y5	0,586	0,3338	Valid
2	Pelatihan	X1.1	0,557	0,3338	Valid
		X1.2	0,665	0,3338	Valid
		X1.3	0,743	0,3338	Valid
		X1.4	0,728	0,3338	Valid
		X1.5	0,690	0,3338	Valid
3	Motivasi	X2.1	0,754	0,3338	Valid

		X2.2	0,752	0,3338	Valid
		X2.3	0,634	0,3338	Valid
		X2.4	0,601	0,3338	Valid
		X2.5	0,722	0,3338	Valid
		X2.6	0,605	0,3338	Valid
4	Kompensasi	X3.1	0,865	0,3338	Valid
		X3.2	0,869	0,3338	Valid
		X3.3	0,942	0,3338	Valid
		X3.4	0,836	0,3338	Valid

Berdasarkan tabel 1, nilai validitas pernyataan untuk variabel kinerja guru, pelatihan, motivasi dan kompensasi seluruhnya lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan bernilai valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Guru	0,737	Reliabel
Pelatihan	0,701	Reliabel
Motivasi	0,764	Reliabel
Kompensasi	0,901	Reliabel

Berdasarkan tabel 2, nilai Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen setiap variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	35	20	25	22,62	1,716
Pelatihan	35	18	25	22,08	1,721
Motivasi	35	24	30	26,54	1,990
Kompensasi	35	6	20	16,60	3,264
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum menjelaskan bahwa responden lebih setuju dengan pernyataan yang

disajikan dalam kuesioner, sedangkan nilai rata-rata yang mendekati nilai minimum menjelaskan bahwa responden cenderung kurang setuju dengan pernyataan yang disajikan dalam kuesioner. Standar deviasi yang lebih kecil dari nilai minimum menunjukkan bahwa variabel bersifat homogen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N	35
<i>Test Statistic</i>	0,098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
<i>(Constant)</i>	0,138
Pelatihan (X1)	0,836
Motivasi (X2)	0,109
Kompensasi (X3)	0,662

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel pelatihan sebesar $0,836 > 0,05$, variabel motivasi sebesar $0,109 > 0,05$ dan variabel kompensasi sebesar $0,662 > 0,05$. Nilai signifikansi masing-masing variabel adalah lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas disebabkan karena terdapat kesamaan dalam varian residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity	Ststistics
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,894	1,118
Motivasi (X2)	0,906	1,103
Kompensasi (X3)	0,913	1,095

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar $0,894 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,118 < 10$, variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar $0,906 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,103 < 10$ serta variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar $0,913 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,095 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian. Data tidak terjadi gejala multikolinearitas disebabkan karena tidak adanya hubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Analisis Regresi Berganda

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig t
Pelatihan (X1)	11,278	2,042	0,000
Motivasi (X2)	2,523	2,042	0,017
Kompensasi (X3)	1,305	2,042	0,201

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t terhadap variabel pelatihan (X1) didapatkan t hitung $> t$ tabel ($11,278 > 2,042$) dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil uji t terhadap variabel motivasi (X2) didapatkan t hitung $> t$ tabel ($2,523 > 2,042$) dengan nilai signifikan t sebesar $0,017$ ($0,017 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial

variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil uji t terhadap variabel kompensasi (X3) didapatkan t hitung < t tabel (1,305 < 2,042) dengan nilai signifikan t sebesar 0,201 (0,201 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
<i>Regression</i>	3	59.090	0,000 ^b
<i>Residual</i>	31		
Total	34		

Berdasarkan tabel 8, hasil yang diperoleh dari nilai f hitung > f tabel (59,090 > 2,92) serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut < 0,05. Maka dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Koefisien Determinasi (R-square)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	Adjusted R Square
1	0,837

Berdasarkan tabel 9, hasil koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,837. Hal ini berarti 84% kinerja guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Kemangkon dipengaruhi oleh variabel independen (pelatihan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3)), sedangkan sisanya adalah 16% kinerja guru Taman Kanak-

kanak Kecamatan Kemangkon dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pertama pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Hal ini disebabkan, pelatihan guru dinilai penting dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas proses belajar mengajar guru. Memahami faktor kunci keberhasilan suatu pelatihan adalah sebagai berikut: tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta dan pelatih maka diharapkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan memberi dampak positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maulida dkk., 2023), (Gutara dkk., 2021) dan (Siregar, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan kompetensi profesional guru TK. Guru mendapatkan pengetahuan baru, metode pengajaran yang lebih efektif serta pemahaman yang lebih mendalam tentang perkembangan anak usia dini. Kompetensi ini sangat penting karena dapat mempengaruhi cara guru merancang serta melaksanakan pembelajaran yang menarik serta sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariyanti, 2021), (Adriani dkk., 2023) dan (Pahruroji, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena semakin baik motivasi yang dimiliki guru maka akan meningkatkan kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Motivasi yang ada berjalan cukup baik. Namun, motivasi guru perlu ditingkatkan, misalnya dengan menekankan pemberian penghargaan secara merata pada semua

guru. Apabila penghargaan didistribusikan secara merata, guru merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang memotivasi mereka untuk terus berprestasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh guru.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Situmorang dkk., 2023), (Yusvenda dkk., 2023) dan (Muntasir dkk., 2023) dimana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja guru. Hal ini dikarenakan guru mengajar bukan hanya untuk mencari kompensasi.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil t hitung $>$ t tabel ($11,278 > 2,042$) dan nilai signifikan t sebesar $0,000$ ($\text{sig} < 0,05$). Selain itu motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Ditunjukkan dengan hasil t hitung $>$ t tabel ($2,523 > 2,042$) dan nilai signifikan t sebesar $0,017$ ($\text{sig} < 0,05$). Serta kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil t hitung $<$ t tabel ($1,305 < 2,042$) dengan nilai signifikan t sebesar $0,201$ ($\text{sig} > 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar $0,837$. Hal ini berarti 84% kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3), sedangkan sisanya yaitu 16% kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kemangkon dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Indikator*, 5(2), 73–81.
- Hamsal, Nurman, & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1335>
- Lestari, F., Rahmawati, I., Lestari, H., & Ihsan, M. (2023). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK. *JURNAL KAJIAN ISLAM MODERN*, 10(01), 7–16. <https://doi.org/10.56406/jkim.v10i01.339>
- Maulida, S. F., Priyono, A. A., & Utama, S. P. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Jabung. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 1743–1751. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Muntasir, Ekawarna, & Sofwan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiqi Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 13(1), 222–233. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v13i1.431>
- Nofritar, & Syafrin, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 3 Kota Solok. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 382–388.
- Rachmawati, A. D., & Rindaningsih. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Perisai*, 02(01), 137–145. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1).
- Situmorang, L. S., Siagian, H., & Pelawi, P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Wira EKonomi Mikroskil*, 13(2), 140–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.55601/jwem.v13i2.1017>
- Suastina, I. G. P. B., Nuada, I. W., Fitri, S. M., & Syafharianawan, H. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap

Kinerja Guru Di Smas Birrul Walidain Nw Rensing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 105–112.

Supianah, S., Idris, M., & Asniawati. (2023). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Aparatur Sipil Negara melalui Motivasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mandar. *Jurnal Aplikasi*

Manajemen & Kewirausahaan, 5(1), 32–45.

Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 81–92.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/724>