

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Kabupaten Bungo

Meyda Milenitha

Universitas Muara Bungo, Indonesia

Alamat: Jl Diponegoro No.27 Kelurahan Cadika, Kecamatan Rimbo Tengah, Kabupaten Bungo, Jambi, 37211

Korespondensi penulis: meydamilenitha50@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the effect of Compensation and Motivation on the Performance of Non-Permanent Teachers at SMA Negeri 1 Bungo Regency. The population in this study consists of all Non-Permanent Teachers, and the research sample includes 39 respondents using the saturated sampling technique. (total sampling). From the data processing using SPSS, the results show that, partially, Compensation has a positive and significant effect on the Performance of Non-Permanent Teachers at SMA Negeri 1 Bungo Regency, and Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Non-Permanent Teachers at SMA Negeri 1 Bungo Regency. Meanwhile, simultaneously, Compensation and Motivation have a positive and significant effect on the Performance of Non-Permanent Teachers at SMA Negeri 1 Bungo Regency.

Keywords: Compensation, Motivation, Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Tidak Tetap dan sampel penelitian sebanyak 39 orang responden menggunakan teknik penarikan sampel jenuh (total sampling). Dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil, secara parsial, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 kabupaten Bungo, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo. Sementara secara simultan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Salah satu yang membuat kualitas sumber daya manusia meningkat adalah proses pendidikan dan pembelajaran yang dilaksanakan untuk anak bangsa. Pendidikan merupakan salah satu indikator keberhasilan yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dapat memberikan sebuah proses khusus dimana anak didik akan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas dirinya. Di dalam pembangunan pendidikan terdapat sosok yang memegang peran utama ialah guru. Guru memiliki posisi garda terdepan dalam suksesnya pelayanan pendidikan, peningkatan kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan pendidikan (Tiara et al., 2023).

Pencapaian kinerja guru itu sendiri tidak lepas dari dua aspek yang dianggap cukup penting yaitu, kompensasi dan motivasi (Novriansyah & Angraini, 2021). Dalam hal kompensasi, Jika pegawai mendapatkan kompensasi dengan sistem yang adil terbuka dan

objektif maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, terutama dalam pemberian kompensasi yang di kaitkan dengan kinerja (Alwi, 2024). Senada dengan itu, (Rifa'i et al., 2021) menyatakan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Oleh sebab itu apabila kompensasi diberikan dengan tepat, maka pegawai dapat mencapai kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memperoleh kinerja pegawai yang optimal, sebaliknya apabila pemberian kompensasi kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai kemungkinan besar mengalami penurunan atau terjadinya penurunan kualitas kerja (Maulidiyah et al., 2021). Dari pengamatan awal, kompensasi yang diperoleh Guru Tidak Tetap di SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo, ketidaksetaraan dalam dengan jam mengajar sedikit dan banyak dapat menciptakan ketidakpuasan. Begitu pula tunjangan dan insetif tidak semua Guru Tidak Tetap mendapatkan, kecuali yang menjadi wali kelas, Pembina ekstrakurikuler dan kepala laboratorium.

Selain kompensasi, di lingkungan kerja, orang yang mempunyai sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan sebaliknya, orang yang mempunyai sikap dan perilaku negatif akan kurang termotivasi dalam bekerja (Mulia & Saputra, 2021). Tinggi rendahnya motivasi diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan rasa aman, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan penghargaan, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (Silviana & Novriansyah, 2023). Motivasi penting, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Tamaela, 2022).

Berdasarkan pengamatan awal, karena Guru Tidak Tetap masih mengajar yang relatif sedikit dan perbedaan jam mengajar dengan guru yang lain, akan terkait langsung dengan gaji dan tunjangan, sementara hal tersebut dikhawatirkan dapat membuat motivasi guru berkurang saat mengajar, oleh karena itu penting bagi lembaga pendidikan untuk memastikan keadilan dalam sistem kompensasi guna mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja yang optimal Guru Tidak Tetap di SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi mengacu pada semua pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Sapar, 2022). Kompensasi tunai berarti bahwa karyawan

tersebut diberi kompensasi secara tunai. Selain jam kerja, imbalan juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Imbalan merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir (Meithiana Indrasari et al., 2018).

Kompensasi disebut juga sebagai imbalan ataupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial secara adil sebagai imbalan karena kontribusi yang telah dilakukan terhadap perusahaan atau organisasinya (Al Akbar & Sukarno, 2024). Sehubungan dengan pengertian ini, menurut (Syafrizal, 2021) juga turut berpendapat yang menyebutkan Kompensasi merupakan hal yang dapat dikatakan sebagai balas jasa untuk para karyawan atau pegawai terhadap kerja yang telah mereka lakukan.

Motivasi

Motivasi dapat dinyatakan sebagai pemberian dorongan yang secara sadar diciptakan untuk membangkitkan semangat kerja, keinginan untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan segala upaya untuk mencapai kepuasan kebutuhan (Riyadi, 2022). Dimana dampak dari pemberian motivasi yang rendah terhadap pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi dapat menyebabkan orang tersebut memiliki kinerja yang buruk(Silviana & Novriansyah, 2023). Sebaliknya pemberian motivasi yang dilakukan secara berkala dengan layak dapat membuat pegawai yang memiliki kualitas rendah memiliki kinerja yang baik. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Wijaya & Faddila, 2023).

Motivasi kerja guru di pengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan menurut Mclelland dalam (Novriansyah & Angraini, 2021). Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan

Kinerja

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi (Lumi et al., 2017). Kinerja Karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masingmasing dalam upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika (Tutu et al., 2022)

Kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Budi, 2022). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiantara et al., 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk mengajukan hipotesis yang telah ditetapkan (Rustamana et al., 2024). Pendekatan kuantitatif ini di gunakan oleh peneliti untuk mengukur Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMAN 1 Bungo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Tidak Tetap di SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo. Adapun sampel penelitian sebanyak 39 orang responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah Data Primer berupa kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner itu sendiri, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sukendra & Atmaja, 2020). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis Dalam penelitian ini menggunakan analisis data yaitu statistik deskriptif. Terdiri dari Uji Intrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Priyatama, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Kompensasi	Item 1	0,604	0,3160	Valid
	Item 2	0,627	0,3160	Valid
	Item 3	0,671	0,3160	Valid
	Item 4	0,725	0,3160	Valid
	Item 5	0,527	0,3160	Valid
	Item 6	0,821	0,3160	Valid
	Item 7	0,898	0,3160	Valid
	Item 8	0,855	0,3160	Valid
	Item 9	0,738	0,3160	Valid
	Item 10	0,631	0,3160	Valid
Motivasi	Item 1	0,503	0,3160	Valid
	Item 2	0,515	0,3160	Valid
	Item 3	0,670	0,3160	Valid
	Item 4	0,688	0,3160	Valid
	Item 5	0,554	0,3160	Valid
Kinerja	Item 1	0,563	0,3160	Valid
	Item 2	0,646	0,3160	Valid
	Item 3	0,617	0,3160	Valid
	Item 4	0,946	0,3160	Valid
	Item 5	0,891	0,3160	Valid
	Item 6	0,860	0,3160	Valid
	Item 7	0,885	0,3160	Valid
	Item 8	0,852	0,3160	Valid
	Item 9	0,899	0,3160	Valid
	Item 10	0,946	0,3160	Valid
	Item 11	0,891	0,3160	Valid

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk semua item pertanyaan penelitian lebih besar dari nilai r-tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,890	0,60	Reliabel
Motivasi	0,788	0,60	Reliabel
Kinerja	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS) 2024

Masing-masing variabel penelitian mempunyai Cronbach Alpha > dari 0,60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarluaskan kepada responden untuk dijadikan instrument penelitian.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	25.300	.264		95.902 .000
	Kompensasi	.282	.003	1.011	83.055 .000
	Motivasi	.049	.009	.069	5.658 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Tidak Tetap

Dari sumber tabel diatas maka dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 25,300 + 0,282 (X1) + 0,049 (X2) + e$$

Sedangkan dari persamaan regresi yang diuraikan diatas maka dapat dijelaskan persamaannya antara lain; Konstanta (α) sebesar 25.300 menunjukkan bahwa nilai kinerja Guru Tidak Tetap (Y) akan menjadi 25,300 jika nilai Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) adalah nol.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,282 yang menunjukkan pengaruh positif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Guru Tidak Tetap maka semakin meningkatkan Kinerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X2) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,049 yang menunjukkan pengaruh positif variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Guru Tidak Tetap, maka semakin meningkatkan Kinerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	.997 ^a	.995	.995	.16855

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Nilai R-Square Pada Penelitian ini sebesar 0,995 atau sebesar 95,5 % yang artinya 95,5% kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi, dan 4,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

2) Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji t atau uji parsial dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	25.300	.264		95.902	.000
Kompensasi	.282	.003	1.011	83.055	.000
Motivasi	.049	.009	.069	5.658	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan Hasil uji t diketahui bahwa nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 2,028 maka dapat disimpulkan bahwa:

- Kompensasi, Nilai t_{hitung} pada penelitian ini sebesar $83,055 > 2,028$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

b. Motivasi, Nilai T_{hitung} pada penelitian ini sebesar $5,658 > 2,028$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ yang artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

3) Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji simultan (uji-F) dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	200.882	2	100.441	35.460	.000 ^b
Residual	1.023	36	.028		
Total	201.905	38			

a. Dependent Variabel : Kinerja Guru Tidak Tetap

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi uji sebesar (0,000) $< (0,05)$ (α) dan nilai F -hitung ($35,460$) $>$ F -tabel ($3,34$). Oleh karena itu, dapat menyimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru Tidak Tetap.

Hubungan Antar Variabel

Pembahasan mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi ($0.000 < 0,05$) taraf signifikansi, sedangkan nilai t -hitung ($83.005 > t$ -tabel (2.028)). Hal ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. Hasil ini sejalan dengan temuan (Zuliani & Suharti, 2023) yang menjelaskan kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor lain seperti dukungan administratif, lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan dan apresiasi serta kesempatan untuk berkembang juga memiliki peran yang sama pentingnya. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan komprehensif diperlukan untuk memastikan kinerja guru yang optimal dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi ($0.000 < 0,05$) taraf signifikansi, sedangkan nilai t -hitung ($5.658 > t$ -

tabel (2.028). Hal ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kadarisman dalam Bayu dan Sri (2017), yang menyatakan bahwa Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang terdahulu (Nathalia et al., 2021).

3) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi memiliki nilai signifikansi $(0.000) < (0,05)$ taraf signifikansi, sedangkan nilai F-hitung $(35.460) > F\text{-tabel} (3.34)$. Hal ini berarti variabel Kompensasi dan Motivasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Syamra, 2016) yang menyatakan bahwa meningkatnya kompensasi yang diterima guru akan meningkatkan motivasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 39 orang responden ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo. Sedangkan secara simultan, Kompensasi dan Motivasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo. Dari kesimpulan diatas maka disarankan bagi pimpinan sekolah memperhatikan pembagian beban tugas dan standar pekerjaan yang layak dan seimbang agar guru memperoleh kesetaraan kompensasi, kemudian memperhatikan fasilitas kerja yang mendorong motivasi kerja dan berdampak baik terhadap kinerja Guru Tidak Tetap SMA Negeri 1 Kabupaten Bungo.

DAFTAR REFERENSI

- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis employee engagement, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736.
- Alwi, E. A. (2024). Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(01), 154–175.
- Budi, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139–151.
- Christie Pangaila, N. M., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).
- Lumi, J., Nelwan, O., & Wenas, R. (2017). Faktor-faktor utama yang menentukan kinerja karyawan perusahaan BUMN: Studi pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48.
- Meithiana Indrasari, S. T., Benyamin Pintakhari, S. T., Kartini, I. A. N., & SE, M. M. (2018). Evaluasi kinerja pegawai: Tinjauan aspek kompensasi, komunikasi, dan jenjang karier. *Zifatama Jawara*.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 570–580.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tembesu Jaya Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 113–120.
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & analisis data*. Anak Hebat Indonesia.
- Ridha, M. (2020). Teori motivasi McClelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16.

- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42–56.
- Riyadi, S. (2022). Peran motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jejak Pustaka*.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian metode kuantitatif. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 5(6), 81–90.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dosen dimediasi motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 401–413.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. (2020). *Instrumen penelitian*.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. *Economica: Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 258–268.
- Tamaela, E. Y. (2022). An examination of the effects of motivation, compensation, and career development on the performance of BMT employees. *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 3(01), 45–54.
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450–456.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wijaya, F. O., & Faddila, S. P. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Karawang. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 169–177.
- Zuliani, S., & Suharti, T. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jombang. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(3), 300–309.