

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SD. DR. WAHIDIM SUDIROHUSODO

Yola Yolanda¹, Purnaya Sari Tarigan²

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mikroskil Medan¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mikroskil Medan²

¹yola.yolanda@mikroskil.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Non Random Sampling (Non Probability Sampling), yaitu Saturation Sampling (Sampel Jenuh). Responden penelitian adalah seluruh guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berjumlah 45 orang. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian diperoleh variabel motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo. Hasil Adjusted R Square adalah sebesar 0,371, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi berpengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja. Sementara sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi; Kompensasi; Kinerja*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah yayasan tentunya aset merupakan hal yang krusial salah satunya adalah guru, penggerak yang dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yayasan. Kinerja guru dianggap sangat penting karena berkaitan dengan semua dasar-dasar serta tindakan yang dilakukan oleh guru dalam rangka pencapaian profesionalitasnya dan berdampak pada pengembangan organisasi atau lembaga Pendidikan (Selvia, Azhar, & Gimin, 2021). Tentu yayasan harus memperhatikan dan mengevaluasi kinerja guru guna menjaga standar yang diinginkan. Kualitas sekolah tidak akan berkembang dengan baik, jika tidak didukung oleh seluruh elemen sekolah termasuk guru dan kepala sekolah dalam mengelola sekolah agar memenuhi standar yang telah ditetapkan menuju ke arah yang lebih baik (Setyawan & Santosa, 2021). Faktor yang dapat mendorong guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya yaitu motivasi dan kompensasi. Ketika seseorang mendapat motivasi dan kompensasi yang cukup tentu itu berhubungan dengan Kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga dapat menentukan kinerja yang dihasilkan. Seseorang membutuhkan motivasi untuk menghadapi suatu masalah ataupun tantangan yang sulit.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh setiap pegawai baik individu maupun kelompok di dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam mencapai visi dan misi tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak melanggar hukum yang berlaku (Armadita & Sihotang, 2021). Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja/kinerja, yaitu faktor individu seperti *effort*, *abilities* dan faktor lingkungan seperti peralatan, waktu dan supervisi (Ajabar, 2020).

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha (Bangun & Clara, 2021). Motif merupakan pendorong bagi kebutuhan seorang pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya (Prayudi, 2020). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional (Potu, Lengkon, & Trang, 2021). Dari penelitian yang

dilakukan oleh peneliti terdahulu diketahui bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan (Kristina, Agussalim, & Sunreni, 2021). Sedangkan pada penelitian lain mengatakan bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuwangi Probolinggo (Yudiyanto, Indrawati, & Kartika, 2021). Motivasi seperti pencapaian, penghargaan, pentingnya pekerjaan, pelayanan kebijakan personalia dan pengembangan diri pada Yayasan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo berdasarkan data hasil pra survei dapat memotivasi sebagian besar guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo. Namun, sebagian besar guru tidak termotivasi untuk melakukan tanggung jawabnya sendiri tanpa dipaksa dan juga supervisi serta hubungan antara atasan dengan guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo juga tidak mendorong sebagian besar guru.

Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa imbalan, para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sinaga & Hidayat, 2020). Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan (Ayu Lestari, Dewi, & Kanivia, 2021). Dengan demikian organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal, salah satunya dengan memberi kompensasi yang seimbang. Oleh karena itu, setiap karyawan tentu tidak bisa hanya menjadi penonton saja, namun harus menjadi pemeran utama untuk perubahan tersebut (Sinaga & Hidayat, 2020). Komponen dari kompensasi finansial langsung adalah: gaji, upah dan tunjangan. Kompensasi non finansial berhubungan dengan pengembangan karier (peluang promosi, pengakuan karya cipta, temuan baru dan prestasi istimewa) dan juga Lingkungan kerja (keamanan, kenyamanan, pujian dan kondusivitas) (Ajabar, 2020). Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuwangi Probolinggo (Yudiyanto, Indrawati, & Kartika, 2021). Sedangkan pada penelitian lain mengatakan bahwa, pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Maros (Sulaiman, Sukmawati, & Chalid, 2019). Kompensasi non finansial seperti lingkungan kerja yang diberikan Yayasan SD Dr. Wahidin Sudirohusodo belum cukup baik bagi beberapa guru berdasarkan data hasil pra survei. Kompensasi berupa bonus, gaji, upah, dan komisi (insentif) yang diberikan kepada guru-guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo tidak cukup sehingga menyebabkan sebagian besar guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo masih merasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kompensasi non finansial berupa pengembangan karir seperti promosi atau pengakuan hanya diberikan kepada guru tertentu saja.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif (Hardani, 2020). Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang *fundamental* dari hubungan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif biasanya dilakukan dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan populasi yang ada. Penghitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus tertentu. Pemilihan rumus yang akan digunakan, kemudian disesuaikan dengan jenis penelitian dan homogenitas populasi.

Sedangkan metode penelitian deskriptif menganalisis data secara sistematis. Analisis yang digunakan: analisis persentase dan analisis kecenderungan. Kesimpulan yang dihasilkan tidak bersifat umum. Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian survei. Pengumpulan data digunakan dengan memberikan kuesioner kepada responden, kemudian data diubah menjadi data kuantitatif untuk memudahkan dalam pengolahan data (Hardani, 2020). Pengumpulan data digunakan dengan

memberikan kuesioner kepada responden, kemudian data diubah menjadi data kuantitatif untuk memudahkan dalam pengolahan data kedalam program SPSS versi 25.

Data Penelitian

Populasi penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo. Populasi penelitian berjumlah 45 guru di tingkat SD (Sekolah Dasar). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Non Random Sampling (Non Probability Sampling)* yaitu, *Saturation Sampling* (Sampel Jenuh). *Non random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Sedangkan pengertian dari *Saturation Sampling* (sampel jenuh) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Tabel 1. Skala Pengukuran

No.	Pilihan	Skala Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.	Ekstrinsik	a. Kondisi lingkungan. b. Supervisi. c. Status dan tanggungjawab.	<i>Likert</i>
		Intrinsik	a. Keinginan untuk dapat memiliki. b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.	
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo sebagai balas jasa untuk kerja mereka	Kompensasi finansial	Bayaran pokok a. Upah/gaji b. Tunjangan	<i>Likert</i>
		Kompensasi Non Finansial	a. Kompensasi yang berhubungan dengan pengembangan karier b. Lingkungan kerja	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah rekam jejak mengenai hasil kerja guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu.	Faktor individu	a. <i>Effort</i> b. <i>Abilities</i>	<i>Likert</i>
		Faktor lingkungan	a. Peralatan b. Waktu c. Supervisi	

Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat simpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Hardani, 2020). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan perhitungan melalui program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarannya.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), equivalent, dan gabungan keduanya.

Nilai cronbach alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan

Untuk menguji signifikansi pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji-F. Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

b. Uji Parsial

Uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan (α) = 5%.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan jumlah $n = 45$, $df = 2 - n = 43$, diperoleh r_{tabel} sebesar 0,294. Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validasi

No	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
1	Motivasi			
	X_{11}	0,482	0,294	Valid
	X_{12}	0,382	0,294	Valid
	X_{13}	0,365	0,294	Valid
	X_{14}	0,315	0,294	Valid
2	Kompensasi			
	X_{21}	0,449	0,294	Valid
	X_{22}	0,531	0,294	Valid
	X_{23}	0,597	0,294	Valid
	X_{24}	0,574	0,294	Valid
3	Kinerja			
	Y1	0,309	0,294	Valid
	Y2	0,337	0,294	Valid
	Y3	0,296	0,294	Valid
	Y4	0,304	0,294	Valid

Hasil uji validasi ditunjukkan pada Tabel 3 bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,294. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid

b. Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Cronboach Alpha dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,7.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Cronbach,s Alpha	N of Items
0,855	12

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja, motivasi dan kompensasi bernilai di atas 0,855, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Simultan

Model	Sum Squarea	df	Mean Square	F	Sig
Regression	7,363	2	3,682	13,954	0,000
Residual	11,081	42	0,264		
Total	18,444	44			

Berdasarkan hasil Tabel 5 nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Guru Pada SD. Dr. Wahidim Sudirohusodo.

b. Uji Parsial

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.537	.509		3.022	.004
Motivasi	.385	.142	.385	2.705	.010
Kompensasi	.259	.111	.334	2.343	.024

Berdasarkan hasil Tabel 6 nilai signifikan variable motivasi adalah 0,010 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan variable kompensasi nilai signifikan adalah 0,024 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Pada SD. Dr. Wahidim Sudirohusodo.

Analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru menghasilkan persamaan regresi adalah:

$$\text{Kinerja} = 1,537 + 0,385 \text{ Motivasi (X1)} + 0,259 \text{ Kompensasi (X2)}$$

Model persamaan regresi dari hasil tersebut sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,537 yang berarti apabila variable independen bernilai konstan atau nol (0), maka nilai dari variable dependen yaitu kinerja adalah sebesar 1,537 satuan
2. Koefisien regresi variable motivasi diperoleh sebesar 0,385, yang berarti bahwa Setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,385 satuan dengan asumsi bahwa variable motivasi dianggap konstan atau nol (0).
3. Koefisien regresi variable kompensasi diperoleh sebesar 0,259 yang berarti bahwa Setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,259 satuan dengan asumsi bahwa variable kompensasi dianggap konstan atau nol (0).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,399	0,371

Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) diperoleh sebesar 0,371. Hal ini artinya bahwa 0,371 atau 37,1% kinerja Guru mampu menjelaskan oleh variable motivasi dan kompensasi, sedangkan sisanya 0,629 atau 62,9% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan secara simultan variable motivasi dan kompensasi berpengaruh bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja guru Guru pada SD. Dr. Wahidim Sudirohusodo. Hasil secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variable motivasi bernilai $0,010 < 0,05$ yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD. Dr. Wahidim Sudirohusodo. Hasil ini disebabkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi karena guru mendapatkan motivasi dari supervisor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja

bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Kristina, Agussalim, & Sunreni, 2021), tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Yudiyanto, Indrawati, & Kartika, 2021).

2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variable kompensasi bernilai $0,024 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD. Dr. Wahidin Sudirohusodo. Hal ini dikarenakan guru adalah menerima balasan dari pekerjaan yang diberikannya dan kompensasi yang di terima tidak hanya dalam berbentuk finansial saja tetapi dapat berbentuk bukan finansial. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Kristina, Agussalim, & Sunreni, 2021), tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Yudiyanto, Indrawati, & Kartika, 2021).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara parsial variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,371 atau 37,1% Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi berpengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja. Sementara sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga penting bagi yayasan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi terhadap guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diharapkan agar Yayasan tetap mempertahankan dan bahkan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada guru SD Dr. Wahidin Sudirohusodo.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, komitmen dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Alfa, F. (2018, September). Analisis Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 126-139.
- Armadita, D. P., & Sihotang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1 - 19.
- Ayu Lestari, N. F., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021, Juli). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1 - 11.
- Bangun, R., & Clara, R. I. (2021, Juni). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Siantar Top Tanjung Morawa. *Journal Economic and Strategy*, 2(1), 36 - 47.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hilmawan, I. (2019, Juni). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(2), 123-134.

- Ismail, R. (2021, Agustus). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 8(1), 1-18.
- Kristina, U., Agussalim, M., & Sunreni. (2021, September). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Koto Xi Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurusan Manajemen*, 3(1), 587 - 602.
- Novtri Mariatie, Hasanah, S., Syarifuddin, Fanggidae, E., & Ayu Wardani, R. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101 - 112.
- Parmin. (2017, Juli). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis*, 16(1), 21 - 39.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021, April w). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387-394.
- Prayudi, A. (2020, Juli). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63 - 72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1 - 12.
- Selvia, A., Azhar, & Gimin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633-2637.
- Setyawan , D., & Santosa, A. B. (2021). Pendidikan, Kompetensi Kepala Sekolah dan Guru sebagai Basis Pencapaian Mutu. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3269 - 3276.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020, Maret). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15 - 22.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, H., Sukmawati, & Chalid, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Maros. *Journal of Management*, 2(1), 253 - 262.
- Sutrisno, M. (2021, Maret). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Yayasan X. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 247-254.
- Yudiyanto, A., Indrawati, M., & Kartika, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Non PNS Di SMK Negeri 1 Banyuwangor Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 3(1), 320 - 333.