

# Peran Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Sidoarjo

Oleh:

Mochamad Riski Permana Putra

Dr. Hasan Ubaidillah,. S.E M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

# Pendahuluan

Di era pendidikan saat ini, kinerja pegawai merupakan komponen penting bagi organisasi mana pun. Pegawai diharapkan bekerja dengan tenang dan tekun sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Apabila tidak terdapat kebiasaan kerja yang baik pada seluruh pegawai maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai. Namun, dalam upaya memberikan kontribusi maksimal, guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering dihadapkan pada tantangan terkait motivasi kerja, kompensasi, dan gaji yang memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja menjadi inti dalam menentukan seberapa besar semangat dan dedikasi yang mereka tanamkan dalam pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana motivasi, kompensasi, dan gaji berperan dalam membentuk kinerja guru PNS menjadi sangat penting.

# Pendahuluan

Berdasarkan hal tersebut, motivasi dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri, yang biasa disebut dengan motivasi dalam diri sendiri, atau dapat juga berasal di luar diri individu yang di sebut dengan motivasi dari luar. Motivasi adalah suatu hal terpenting untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai harapan. Dalam hal ini, pengelola sekolah mungkin saja memberikan semangat kepada pegawainya dengan cara yang berbeda-beda satu sama lain. Motivasi yang kuat dari kepala sekolah sangat menentukan dalam memberikan bimbingan kepada guru, sehingga apabila kepala sekolah mempunyai motivasi yang kuat maka diharapkan kinerja guru akan meningkat dan efektif [2].

# GAP Penelitian

Penelitian ini berlatar belakang oleh research gap terhadap peneliti terdahulu. Pada penelitian ini [3] mengaitkan penempatan kerja Terhadap kinerja pegawai. Celah ini dikaji lebih lanjut pada penelitian inidengan mengaitkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pada penelitian ini memakai teknik pengambilan sampel purposive sampling yaitu teknik pengumpulan sampel dengan kriteria tertentu. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik total sampling dimana anggota sampel dari populasi dilakukan dengan tidak memberi peluang yang sama dengan caramenggunakan seluruh jumlah populasi.

Pada penelitian ini [1] Menggunakan pendekatan kualitatif menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan menjalankan pendekatan kuantitatif sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel peran motivasi kerja, kompensasi, gaji karyawan terhadap kinerja guru PNS di kecamatan sidoarjo. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan lebih jelas lagi dari penelitian terdahulu.

# Rumusan Masalah, Rumusan Penelitian dan Kategori Sdgs

- Rumusan Masalah : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah peran motivasi kerja, kompensasi dan gaji terhadap kinerja guru PNS di kecamatan sidoarjo.
- Pertanyaan Penelitian :
  1. Apakah peran motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di kecamatan sidoarjo ?
  2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di kecamatan sidoarjo?
  3. Apakah gaji karyawan mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di kecamatan sidoarjo?
  4. Apakah peran motivasi kerja, kompensasi dan gaji terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di kecamatan sidoarjo ?
- Kategori SDGs : Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

# Literatur Review

## **Motivasi Kerja (X1)**

Motivasi yang tinggi terhadap seorang guru berperan penting, maka dari itu motivasi guru dapat memberikan pembelajaran dengan baik serta memberikan dampak pada kecerdasan anak bangsa yang semakin kian meningkat dan kemakmuran serta menjadikan SDM yang unggul[3].

Ada beberapa faktor yang bisa dilihat untuk mengetahui besar kecilnya motivasi kerja [8] yaitu :

1. Gaji
2. Peraturan
3. Hubungan kerja
4. Lingkungan kerja

Motivasi kerja juga memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai karena jika pegawai tidak mendapatkan motivasi atau dorongan maka pegawai mengalami penurunan kinerja. Terdapat berbagai macam penelitian dahulu mendapatkan bahwa motivasi kerja mengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai secara menyeluruh [9] ,Namun berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh [10] menunjukkan hasil akhir yang tidak signifikan.

# Literatur Review

## **Kompensasi (X2)**

Kompensasi ialah suatu hal yang di berikan oleh lembaga, berbentuk uang atau benda yang diberikan langsung atau tidak langsung sebagai hadiah atau jasa balas budi terkait tenaga dan sumbangsih pikiran pegawai terhadap lembaga[11].

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan [14] yaitu :

1. Insentif
2. Tunjangan
3. Sarana dan prasarana

Ada keterkaitan kompensasi dengan kinerja pegawai karena jika pegawai mendapat kompensasi yang dirasa cukup akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun beberapa penelitian terdahulu mengemukakan pendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [14], Tetapi hasil yang diteliti oleh [16] menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

# Literatur Review

## Gaji (X3)

Gaji merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan individu ataupun organisasi[18].

[20] Berpendapat tentang indikator pemberian gaji terhadap hubungan dengan kinerja pegawai ialah :

1. Layaknya Upah
2. Upah Yang didapat setiap bulan
3. Kepuasan pada upah

Pemberian gaji yang sesuai dengan bidang yang telah ditentukan tentu memiliki hubungan dengan kinerja pegawai karena jika seorang pegawai merasa cukup dengan gaji yang diterima otomatis kinerja pegawai tersebut meningkat. Beberapa peneliti terdahulu memberikan pernyataan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan [20], Namun hasilnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] menyatakan bahwa hasil yang tidak signifikan.



# Literatur Review

## **Kinerja Karyawan (y)**

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu, yang diukur berdasarkan nilai atau standar khusus yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja.[23]. Kinerja guru merupakan dasar yang dilakukan oleh guru untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru[24].

[26]Adapun beberapa macam indikator mengenai kinerja pegawai yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Pengetahuan tentang pekerjaan

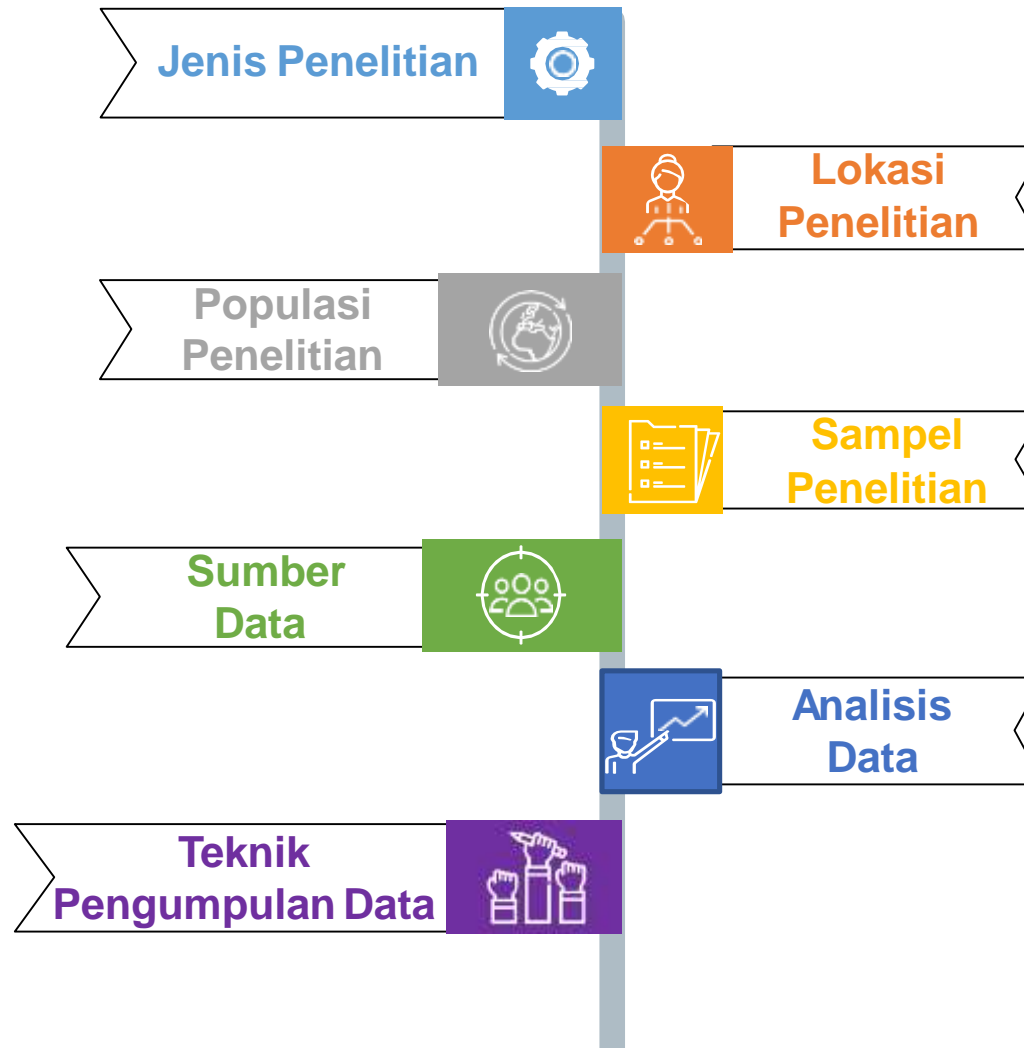
# Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

Populasi pada penelitian ini adalah Guru SMAN PNS yang ada di kecamatan sidoarjo

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang didapatkan dari penelitian terdahulu

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.



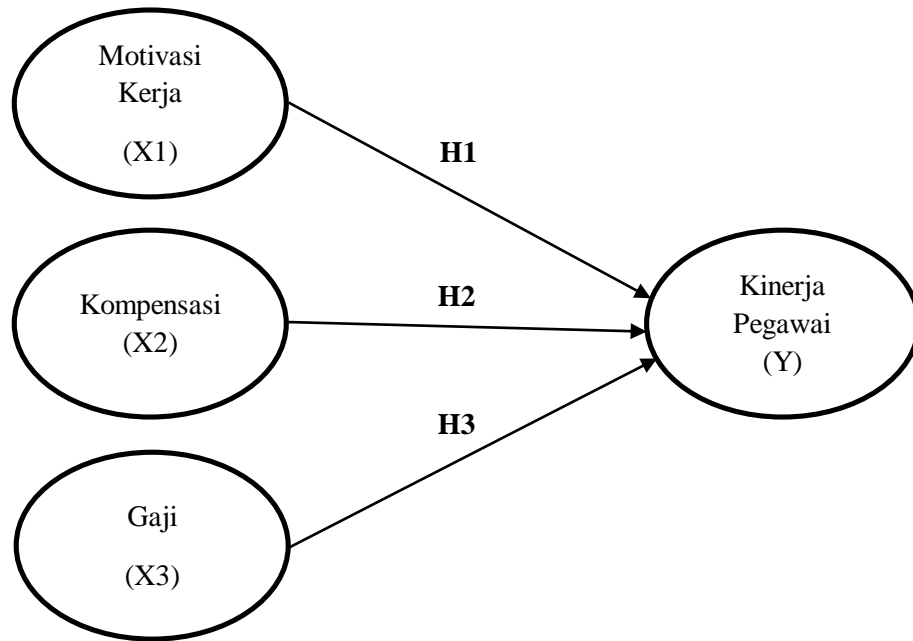
Penelitian ini berlokasi di Kecamatan Sidoarjo

Sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik sensus atau sampling jenuh melibatkan pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel secara menyeluruh. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 118 responden.

Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS.

# Kerangka Konseptual

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

H1 : Diduga variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Guru PNS di kecamatan Sidoarjo

H2 : Diduga variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Guru PNS di kecamatan Sidoarjo

H3 : Diduga variabel Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Guru PNS di kecamatan Sidoarjo

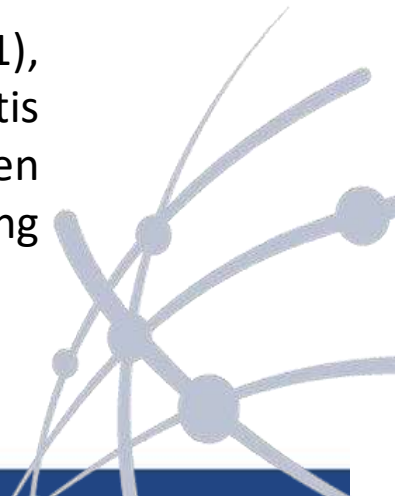
H4 : Diduga variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Guru PNS di kecamatan Sidoarjo

# Uji Validitas

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ig. (2tailed)	Deskripsi
Motivasi Kerja (X1)	1	0,821	0,188	0,000	Valid
	2	0,751	0,188	0,000	Valid
	3	0,695	0,188	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,871	0,188	0,000	Valid
	2	0,795	0,188	0,000	Valid
	3	0,822	0,188	0,000	Valid
<hr/>					
Disiplin Kerja (X3)	1	0,745	0,188	0,000	Valid
	2	0,753	0,188	0,000	Valid
	3	0,783	0,188	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)	1	0,910	0,188	0,000	Valid
	2	0,887	0,188	0,000	Valid
	3	0,870	0,188	0,000	Valid

Tabel diatas memperlihatkan tentang nilai korelasi antara variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja guru (Y) lebih tinggi dari nilai korelasi kritis dengan tingkat signifikansi (2-tailed)  $< 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dianggap valid untuk variabel dan pernyataan yang diselidiki.



# Uji Reliabilitas

† Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Deskripsi
Motivasi Kerja (X1)	3	0,624	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	3	0,756	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	3	0,622	> 0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	3	0,858	> 0,60	Reliabel

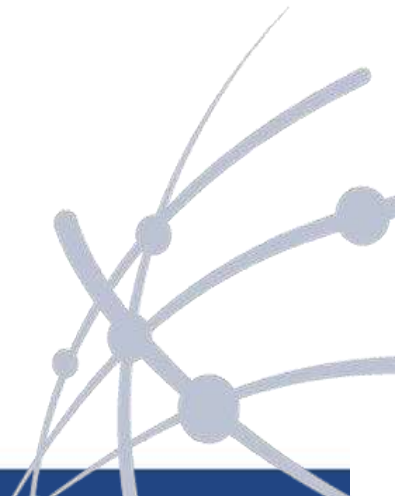
Dalam Tabel 3.2 terlihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,624 yang lebih besar dari 0,60, variabel kompensasi memiliki nilai 0,756 yang juga lebih besar dari 0,60, variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,622 yang lebih besar dari 0,60, dan variabel kinerja guru memiliki nilai 0,858 yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dapat dianggap reliabel.



# Uji Normalitas

N			109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,17009811
Most Extreme Differences	Absolute		,118
	Positive		,062
	Negative		-,118
Test Statistic			,118
Asymp. Sig. (2-tailed)			,001 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,088 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,080
		Upper Bound	,095

Dalam disamping dapat dilihat bahwa uji normalitas juga dapat dipastikan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,080, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dianggap valid dan berdistribusi normal.



# Uji Multikoleniaritas

## Coefficients<sup>a</sup>

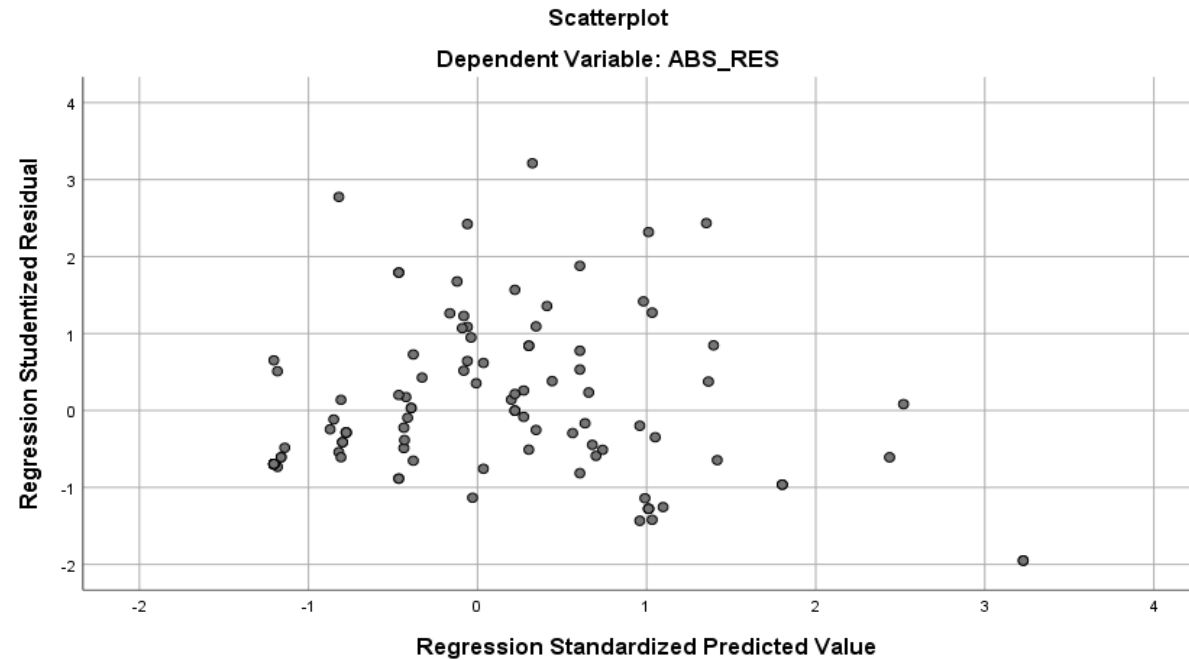
### Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,607	1,649
	Kompensasi	,590	1,695
	Disiplin Kerja	,626	1,598

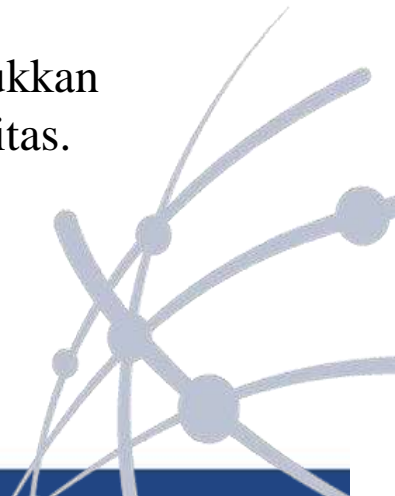
Dalam tabel diatas nilai VIF untuk setiap variabel menunjukkan bahwa tidak adamasalah multikoleniaritas. Nilai VIF untuk variabel motivasi kerja adalah 1,649 yang lebih besar dari 0,10, untuk variabel kompensasi adalah 1,695 yang juga lebih besar dari 0,10, dan untuk variabel disiplin kerja adalah 1,598 yang juga lebih besar dari 0,10. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam model regresi tidak menunjukkan gejala multikoleniaritas.



# Uji Heterokedastistas



Heteroskedastisitas terjadi ketika analisis menunjukkan pola tidak konsisten dalam titik-titik data, menunjukkan variasi yang tidak konstan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



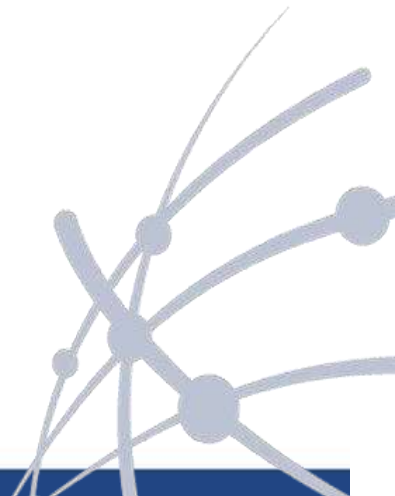


# Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,565	1,152		,490	,625
	Motivasi Kerja	,100	,086	,097	1,154	,251
	Kompensasi	,537	,098	,469	5,506	,000
	Disiplin Kerja	,329	,092	,295	3,570	,001

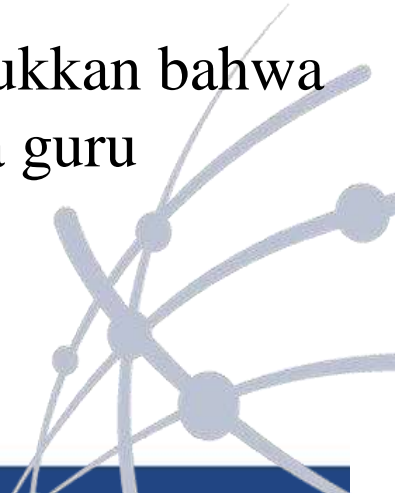
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Proses data SPSS (2024)



# Uji Regresi Linear Berganda

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,565 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,100 untuk variabel motivasi kerja (X1) mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satuan motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,100 satuan.
3. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,537 untuk variabel kompensasi (X2), setiap peningkatan satuan kompensasi akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,537 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,329 untuk variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan pada disiplin kerja akan berakibat pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,329 satuan.

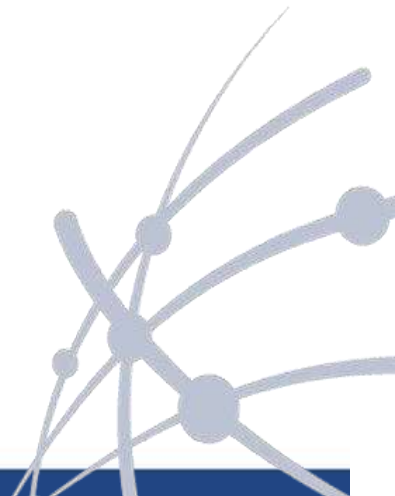


# Uji Parsial T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,565	1,152		,490	,625
	Motivasi Kerja	,100	,086	,097	1,154	,251
	Kompensasi	,537	,098	,469	5,506	,000
	Disiplin Kerja	,329	,092	,295	3,570	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Proses data SPSS (2024)



# Uji Parsial T

## ❖ H1 Variabel Motivasi Kerja

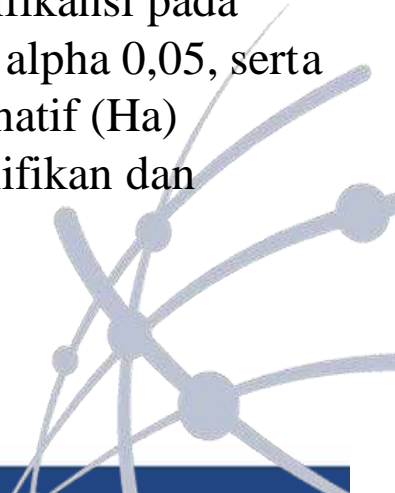
Variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar  $1,154 < 1,983$  dan pada nilai signifikansi  $0,251 > 0,05$ . Dengan pengaruh sebesar 0,100 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (ha) ditolak.

## ❖ H2 Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X2) adalah 5,506, yang melebihi nilai kritis sebesar 1,983 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan koefisien pengaruh sebesar 0,537, ada kesimpulan bahwa hipotesis nol (H0) di tolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja guru (Y).

## ❖ H3 Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel kompensasi (X2) sebesar  $3,570 > 1,983$  Dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari alpha 0,05, serta dengan pengaruh sebesar 0,329, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja guru (Y).



# Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,382	3	60,461	42,933	,000 <sup>b</sup>
	Residual	147,866	105	1,408		
	Total	329,248	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

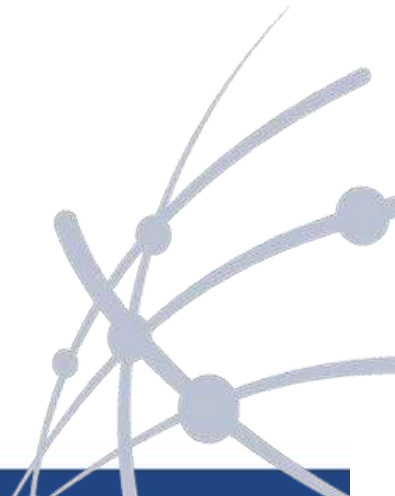
Sumber: Proses data SPSS (2024)

Keterangan:

$$Df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df 2 = n - k = 109 - 4 = 105$$

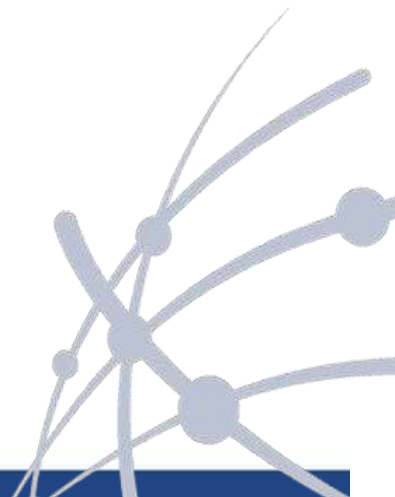
$$\alpha = 5\% = 0.05$$



# Uji F (Simultan)

## ❖ H4 Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja

Nilai F-hitung se besar 42,933 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,68, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara kolektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



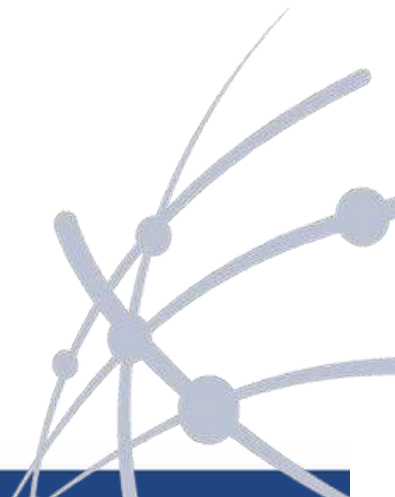
# Pembahasan

## **1. Hipotesis Pertama : Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan analisa pada penelitian ini menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan motivasi merupakan suatu dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu.

## **2. Hipotesis Kedua : Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sistem pemberian kompensasi yang adil dan memadai baik itu berupa sarana dan prasarana atau yang lain dapat meningkatkan semangat kinerja guru.



# Pembahasan

## **3. Hipotesis Ketiga : Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja merupakan peranan penting bagi kinerja guru. Ketika seorang guru memiliki disiplin kerja yang baik mereka bisa mempersiapkan rencana pembelajaran yang baik.

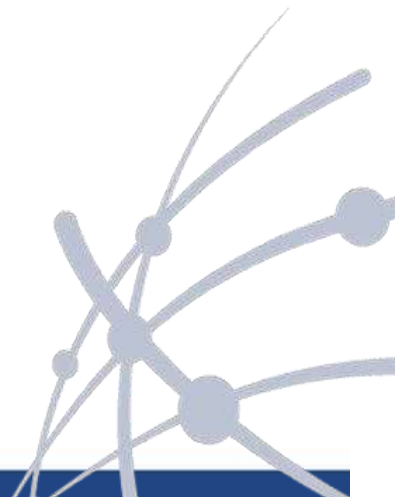
## **4. Hipotesis Keempat : Peran Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Sidoarjo**

Pada hasil penelitian analisis ini menunjukkan bahwa peran motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS. Hal ini dibuktikan bahwa H4 diterima. Hal ini dapat digunakan pada kinerja guru pegawai negeri sipil dalam menjalankan motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian [3] yang membuktikan motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



# Kesimpulan

Pada hasil kali ini membuktikan Pegawai Negeri Sipil DiKecamatan Sidoarjo dengan jumlah penelitian ini sebanyak 118 guru pegawai dan keseluruhan dijadikan sampel, serta bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini memiliki maksud yang dapat atau memberikan cara untuk meningkatkan kinerja pegawai meliputi strategi dalam meningkatkan motivasi kerja, kompensasi serta disiplin kerja.



# Referensi

- [1]A. Arisanti, A. Imanda, and H. E. Saputra, "Analisis Kualitas Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bengkulu Tengah," 2020.
- [2]M. Mahfud, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-kota Bima," vol. 2, no. 1, pp. 1–17, 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i1.
- [3]A. Yusvenda Jurusan Manajemen, F. Ekonomi, and S. Kesuma Negara Blitar JI, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar," 2023.
- [4]Y. Sudargini, "Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah," *J. Ind. Eng. Manag.*, vol. 2, no. 5, pp. 213–227, 2021, [Online]. Available: <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/215>
- [5]A. Setyo, B. Prakoso, and H. M. Kumalasari, "Eksistensi Kedai Beli Kopi di Sidoarjo," vol. 4, no. 6, pp. 8470–8477, 2023.
- [6]D. Nevityanda and H. Ubaidillah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada PT. J&T Express Cabang Surabaya," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–16, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.13.
- [7]C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [8]R. Hayati, Y. Arafat, and A. P. Sari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 5, no. 2, p. 100, 2020, doi: 10.31851/jmksp.v5i2.3753.
- [9]R. Ardiansyah, A. I. Yustina, and K. Shaleh, "Determinan Motivasi Kerja: Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan, Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Tangible J.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–15, 2021, doi: 10.47221/tangible.v6i1.154.
- [10]R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019.

# Referensi

- [11]D. Suryanto, S. Tinggi, I. Ekonomi, H. Agus, and S. Bukittinggi, "Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 98–109, 2019, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msei>
- [12]K. Situmorang, R. Batubara, W. Ningsih, and N. Nasution, "Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik: Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV," *Edumaspul J. Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 703–709, 2022, doi: 10.33487/edumaspul.v6i1.2288.
- [13]M. Rozali and K. Kusnadi, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia," *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 65–74, 2020, doi: 10.46975/aliansi.v13i2.24.
- [14]K. D. Widayati, "Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi," *Widya Cipta - J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 17–24, 2019, doi: 10.31294/widyacipta.v3i1.5058.
- [15]F. Arufurahman, M. Hidayat, and S. Sjarlis, "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Nobel Manag. Rev.*, vol. 2, no. 3, pp. 361–369, 2021, doi: 10.37476/nmar.v2i3.2042.
- [16]A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i2.91.
- [17]S. Seto and J. Merdja, "Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor," *Pedagogika*, vol. 11, no. Nomor 1, pp. 42–48, 2020.
- [18]R. Efendi, J. Lubis, and E. Elvina, "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah," *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 1–11, 2020, doi: 10.36987/ecobi.v7i2.1759.
- [19]Boy Sampurno, Sumadi, and Toni Herlambang, "Pengaruh gaji, tunjangan, dan bonus terhadap motivasi kerja dankinerja karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember," *J. Sains Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 10, no. 2, pp. 194–205, 2020.
- [20]D. S. Lesmana, N. Darna, and R. M. Suhendi, "Pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Bus. Manag. Entrep. J.*, vol. 2, no. 4, pp. 168–182, 2020
- [21]S. D. Karinsqie, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 10, pp. 0–20, 2021.

# Referensi

- [22]N. M. Fanda and M. R. Slamet, "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan DiKota Batam," *J. Appl. Manag. Account.*, vol. 3, no. 1, pp. 81–95, 2019, doi: 10.30871/jama.v3i1.965.
- [23]S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [24]J. Jaliah, H. Fitria, and A. Martha, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru," *J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 146–153, 2020, doi: 10.37985/joe.v1i2.14.
- [25]R. Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [26]I. Marjaya and F. Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 129–147, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- [27]S. Djaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi," *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 26, no. 1, p. 72, 2021, doi: 10.24843/bse.2021.v26.i01.p06.
- [28]P. Elvina and C. Darmayanti, "Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab.Abnya Pida," *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 4, no. 5, pp. 1349–1358, 2022, [Online]. Available: <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/10775>
- [29]H. Kurniawan, "Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi," *JEMSI J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 4, pp. 426–441, 2022, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>

