

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND COMPENSATION OF TEACHER PERFORMANCE AT JUNIOR HIGH SCHOOL KECAMATAN MANDAU – BENGKALIS**

**Roklamsi Siregar**<sup>1)</sup>  
**Mahdum**<sup>2)</sup>  
**Nurpit Junus**<sup>3)</sup>

*<sup>1)</sup> Post Graduate Student of Riau University*

*<sup>2)</sup> Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau*

*<sup>3)</sup> Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine: 1) The relationship between work motivation and teacher performance. 2) The relationship between compensation and teacher performance. 3) The relationship between both motivation and compensation with teacher performance. The analytical method used in this study is a quantitative method, the data were analyzed by using descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. The instrument reliability coefficient was calculated using the Cronbach alpha formula. The sampling method uses the Slovin formula where the population of the study are 190 teachers at Junior High School at Kecamatan Mandau of Bengkalis and 129 people selected as samples. The results of the study concluded: there is a positive relationship between work motivation and teacher performance of 0.226 and there is a positive relationship between compensation and teacher performance of 0.191. While simultaneously the results of the study indicated a positive relationship between work motivation and compensation with teacher performance of 0.332.*

**Keywords:** *Work motivation, compensation and teacher performance*

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ), 2) hubungan antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ), 3) hubungan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Metode penarikan sampel menggunakan rumus *Slovin* dimana populasi dalam penelitian adalah guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 190 orang dan diambil sebanyak 129 orang sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh simpulan: menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,226, dan terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0,191. Sedangkan secara simultan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0,332.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Guru.*

### PENDAHULUAN

Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ( UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas Pasal 3 ). Sementara dalam Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 dijabarkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peserta didik pada pendidikan anak usia dini agar sesuai tuntutan Sisdiknas sehingga

menghasilkan siswa dan sekolah yang unggul yaitu guru di sekolah. Guru, baik secara individu maupun mengajarnya dapat mengubah suatu kondisi belajar menjadi lebih berkualitas.

Permasalahan Sumber daya Manusia yang berkualitas adalah permasalahan yang sangat penting di era persaingan saat ini. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang maksimal akan memungkinkan instansi untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksinya. Salah satu komponen Sumber Daya Manusia yang begitu vital bagi instansi adalah pekerja/guru. Alternatif untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan

tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran sebaiknya guru tidak monoton dalam memberikan materi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir siswa yang mengikuti pembelajaran. Saat pembelajaran dilaksanakan secara monoton tidak bervariasi siswa akan merasa bosan kemudian malas untuk menerima materi yang disampaikan oleh guru, guru harusnya menggunakan metode yang tepat dan bervariasi agar siswa tidak bosan ketika proses pembelajaran.

Dijelaskan menurut keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 84 tahun 1993, bahwa Guru adalah Pegawai Negara Sipil yang diberi tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak atau membimbing peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah (Chardomi Nurwidjaya, 1998 : 9).

Dari beberapa uraian tentang pendidikan guru tersebut dapat diambil intisarinnya bahwa guru merupakan tenaga utama di sekolah, mereka merupakan ujung tombak seluruh kegiatan, pendidikan dan pengajaran nasional maupun bagi sekolah dan masyarakat setempat. Guru dipercaya oleh orang tua untuk mendidik putra-putrinya. Melalui guru siswa dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui guru pula sebagian alih budaya terjadi dari generasi ke generasi. Karena guru memegang peranan utama dalam proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, maka upaya melibatkan

motivasi dan kualitas agar lebih berprestasi.

Rendahnya kualitas pendidikan termasuk pada SMP disebabkan oleh beberapa faktor, proses belajar mengajar yang dilakukan guru-guru tidak efektif, kurang terlatih tanpa dukungan profesional, promosi, ruang belajar, bahan dan sarana yang memadai (H. AR. Tilaar, 1993 : 12).

Untuk mencapai kinerja yang maksimal terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kompensasi. Hal ini diperkuat oleh Tjutju dan Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan bekerja lebih baik. Tjutju dan Suwatno (2012) juga mengemukakan, besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2009 : 118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct-compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect-compensation* atau *employee welfare* atau *kesejahteraan karyawan*).

Para guru dituntut agar senantiasa memacu diri dengan semangat dan komitmen yang tinggi untuk lebih bersikap terbuka dalam melakukan inovasi proses pembelajaran guna mengejar kualitas pendidikan yang dicita-citakan, dari segi kualifikasi pendidikan maupun pengetahuan dan keterampilannya. Agar para guru memiliki kualitas dalam memberikan

pelajaran di sekolah serta mau dan mampu melaksanakan semua ketentuan-ketentuan yang menyangkut profesinya, maka peningkatan kinerja melalui pemberian kompensasi berupa penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang memadai dan tegas terhadap profesi keguruan sangat diperlukan.

Dari uraian yang digambarkan di atas, idealnya tenaga pendidik mampu memberikan pembelajaran yang baik bagi siswa, hal ini dapat dilihat dari sikap dan pembelajaran yang diberikan kepada semua unsur yang terlihat langsung dengan sekolah. Penulis melakukan pengamatan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis pada bulan April dengan melakukan wawancara dengan masing-masing kepala sekolah dan hasil pengamatan tersebut menunjukkan bahwa masih ada kinerja guru yang kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya kelemahan guru dalam pelaksanaan belajar mengajar di kelas, keterampilan yang ada masih belum memadai dan tanggung jawab guru masih belum maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga terlihat dari adanya indikasi dalam melaksanakan tugas guru hanya sekedar menunaikan kewajiban tanpa adanya inovasi yang diberikan kepada peserta didik. Fenomena selanjutnya yaitu masih rendahnya tanggung jawab guru dalam menyiapkan perencanaan pembelajaran yang sempurna, penyiapan RPP, membuat bahan ajar yang baik, menyiapkan pembelajaran yang efektif, dan pemilihan sumber/media belajar yang menarik bagi peserta didik. Kemudian adanya indikasi pemberian kompensasi tidak terlalu meningkatkan kinerja dan kualitas guru dalam belajar mengajar.

Menurut Barnawi (2012) kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompensasi.

Oleh karena itu melalui penelitian ini penulis ingin mencari tahu secara empirik tentang faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga penulis menentukan judul yaitu hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan terhadap Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) se Kecamatan Mandau di Kabupaten Bengkalis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama yang berjumlah 190 orang guru. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling proportional atau acak proportional, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slavin yang dikutip dari Sugiyono dalam Harnita (2013:57), diperoleh sampel 129.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengamatan (*observasi*), dan angket. Kegiatan pengamatan (*observasi*) dilakukan untuk mendapatkan data awal dan konfirmasi hasil angket. Namun alat utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah instrumen berupa angket. Angket dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel - variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan - pernyataan tentang motivasi kerja, kompensasi dan kinerja guru, Angket disusun dengan 5 pilihan mengikuti model skala Likert, yaitu :a. Sangat setuju (SS) skor 5; b. Setuju (S) skor 4; c. Kurang Setuju

(KS) skor 3 d. Tidak Setuju (TS) skor 2; dan e. Sangat Tidak Setuju (STS).

Semua instrumen variabel integritas guru SMP Negeri yang berstatus PNS sekecamatan Mandau. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan uji coba. Tujuannya adalah mengetahui validitas dan Reliabilitas. Analisis data uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan tingkat validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment. Sementara itu, uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan instrumen. Tingkat reliabilitas ditentukan dengan menggunakan Alpha Cronbach.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dan dilakukan dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 23 for windows*. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk Mean dan Standar Deviasi hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, indikator, dan item angket.

Analisis statistik deskriptif diawali dengan analisa profil responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yaitu jenis kelamin, umur, masa kerja, pangkat/golongan dan jumlah gaji. Analisis ini akan ditampilkan dalam bentuk analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai Mean dan Standar Deviasi, berdasarkan hasil angket dan berdasarkan deskriptif data motivasi kerja, kompensasi dan kinerja guru.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi integritas guru SMP Negeri se Kecamatan Mandau pada motivasi kerja,

kompensasi dan kinerjanya. berdasarkan indikator.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengujian deskriptif data, pengujian hipotesis, mencari pengaruh antar variabel terhadap variabel kinerja guru SMP, maka didapatilah hasil penelitian sebagai berikut: a) didapatkan hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dan besar hubungannya 0,226 atau 7,6% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 92,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan 0,258 satuan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) akan diikuti peningkatan terhadap kinerja guru 111,508 satuan. b) Diperoleh hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dan besar hubungannya 0,191 atau 6,2% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 93,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada kompensasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 2,192 satu satuan. c) Diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dan besar hubungannya 0,332 atau 11% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 89% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Hubungan ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada motivasi

kerja sebesar 0,211 dan kenaikan satu satuan pada kompensasi sebesar 1,676, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0,97 satu satuan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagaimana berikut:

- Variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru menghasilkan koefisien korelasi 0,076 dan memberikan kontribusi 7,6% terhadap variabel kinerja guru. Kontribusi variabel motivasi kerja yang signifikan ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru.
- Variabel kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru menghasilkan koefisien korelasi 0,062 dan memberikan kontribusi 6,2% terhadap variabel kinerja guru. Kontribusi variabel kompensasi yang signifikan ini membuktikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru.
- Variabel Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki yang positif dan signifikan dengan Kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Hubungan antara variabel ini secara bersama-sama memberikan korelasi sebesar 0,110 dengan kinerja total kontribusi variabel motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah

11,0 %. Dengan demikian, jika motivasi kerja dan kompensasi meningkat, akan semakin meningkat pula kinerja guru.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya-upaya peningkatan motivasi kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Saran-saran tersebut akan dikemukakan sebagai berikut :

- Dilihat dari hasil penelitian perlu adanya perbaikan dari kinerja guru dalam melaksanakan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab makanya perlu perbaikan pada perencanaan pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh para guru.
- Motivasi kerja perlu lebih ditingkatkan dan dikembangkan, upaya tersebut dapat dilakukan antara lain dengan mendorong kemandirian dan kesempatan berinisiatif bagi para guru untuk dapat mengembangkan kreatifitas mereka masing-masing, melalui prestasi, mengembangkan diri, pengakuan hasil kerja dengan cara memberi kesempatan kepada guru untuk ikut lomba berkompetisi dalam ajang lomba karya ilmiah ataupun pemilihan guru berprestasi.
- Guru disarankan agar senantiasa berusaha meningkatkan kinerja agar menghasilkan anak didik dan sekolah yang berkualitas.
- Kepada peneliti berikutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga menambah cakrawala dan

wawasan lebih luas. Dan diharapkan peran sesama peneliti bidang pendidikan untuk dapat memberikan koreksi, kritik dan saran demi meningkatkan kesempurnaan dari hasil penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Achmad, Ruky S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- A Tabrani R. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya .
- Aina, Mulyana. (2012). [www.Ainamulyana.blogspot.com](http://www.Ainamulyana.blogspot.com), tanggal akses 5 November 2014.
- Akdon. (2008). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Barnawi & Muhammad Arifin. (2012). *Etika & Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Eros, Endy. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. 1, (1)
- Faturrohman, Pupuh & Aa Suryana. (2012). *Guru professional*. Bandung: Refika Aditama
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen*. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga. Judul Asli *Management 7th Edition*. (2002). Texas A & M University.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilgert. (1992). *Human Resources Management: Positioning for the 21th Centuries*. 6th Edition. West Publishing Company, New Jersey. Jhon.
- John W.Newstrom dan Keith Davis., (1999). *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill, New York.
- Lembaga Administrasi Negara. (2008). *Managemen SDM, Keuangan dan Material*. Jakarta: LAN.
- Mangkunegara. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pitri, Alisyah. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. Vol. 2 No. 1 Januari-Juni 2017.
- Pemerintah Kabupaten Bengkalis. (2018). Rekapitulasi Gaji PNS/CPNS per Golongan. Bengkalis: Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan (toeri dan praktek). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rohmat. (2007). *Kompensasi Pendidikan*. Jurnal: P3M STAIN Purwokerto
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Ketiga. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- . (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi., (2013). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saydam, Ghazali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Septiana, Roslena, dkk. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan UNS*. 2. (1), hlm.107 - 118
- Siregar, Edi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Financial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur* 10, (16), hlm. 81-93
- Sunarso & Sumadi. (2007). Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Menengah Kejuruan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 2. (1), hlm. 59-70.
- Suripto. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Di Sekolah Dasar DABIN I UPTD Pendidikan Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten Tahun 2015. *Jurnal Magistra*. No. 95 Th.XXVIII Maret 2016 ISSN 0215-9511, hlm. 57-59.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Winardi., (2001). *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yesni, Nurul Astuty. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*. 13, (1), hlm. 1-10