

## **EFFECTS OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE SMP NEGERI OF KECAMATAN ENOK INDRAGIRI HILIR REGENCY**

**Rizki Imran**<sup>1)</sup>  
**Makhdalena**<sup>2)</sup>  
**Daviq Chairilisyah**<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

E-mail: [rizkiimran200690@gmail.com](mailto:rizkiimran200690@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of motivation and compensation on teacher performance in Enok District, Indarigiri Hilir District. The population of this study was 35 junior high school teachers in Enok District, Indragiri Hilir Regency and all were studied. The type of data from this study are primary data for Motivation variables obtained from teachers using questionnaires and secondary data for Compensation Variables and performance obtained from schools using documentation techniques. Data analysis techniques using path analysis with the help of SPSS. The results of this study indicate that motivation and compensation affect both simultaneously and partially teacher performance.*

**Keywords:** *Motivation, compensation, and teacher performance.*

## **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN ENOK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Populasi dari penelitian ini adalah Guru SMP Negeri Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 35 orang dan semua diteliti. Jenis data dari penelitian ini adalah data primer untuk variabel Motivasi yang diperoleh dari guru dengan menggunakan kuisioner dan data sekunder untuk variabel Kompensasi dan kinerja yang diperoleh dari sekolah dengan menggunakan teknik dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan path analisis dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru.

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Pada kenyataannya kinerja guru kurang memadai hal ini terlihat dari banyaknya guru yang tidak naik pangkat karena tidak memiliki karya ilmiah, dan dalam mengajar guru masih kurang menguasai model-model pembelajaran begitu juga dengan penguasaan materi. Menurut Wibowo (2013), Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi. Dan menurut Brotosedjati (2012) Kinerja guru dipengaruhi oleh Kompensasi.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir baik secara Simultan maupun secara Parsial.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri baik secara Simultan maupun Parsial.

### **Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah Referensi dan kepustakaan bagi dunia pendidikan dan juga dapat dijadikan acuan dalam penelitian lebih lanjut.

#### **2. Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada para pemangku kebijakan sekolah menengah pertama negeri se Kecamatan Enok baik itu yang berasal dari unsur sekolah maupun dari luar sekolah, kepala sekolah selaku pimpinan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan maupun bahan evaluasi serta penyempurnaan kebijakan yang telah dan akan diambil, sehingga kedepannya kepala sekolah dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi para guru agar lebih giat dalam meningkatkan kinerja mereka.

## **A. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Guru**

Menurut Purnama dan Sembiring, (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Rivai (2004) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standard yang ditetapkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standard yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya disekolah.

### **Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja guru dapat diukur dari Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 yaitu: 1) Mendidik, 2) Mengajar, 3) Membimbing, 4) Mengarahkan, 5) Melatih, 6) Menilai, dan 7) Mengevaluasi.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Alice Tjandralila Rahardja 2004) yaitu:

1. Keterampilan yang dimiliki
2. Kemampuan dasar atau ability
3. Usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/ sarana
4. Adanya Kompensasi yang diberikan
5. Lingkungan kerja yang mendukung, dan
6. Adanya motivasi terus menerus.

### **Motivasi**

Menurut Eros (2014) Motivasi adalah suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong atau menggerakkan. Sehingga seseorang dapat melakukan sesuatu.

Ardiana (2017) mengatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab.

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah

keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987)

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007) Pengertian tentang motivasi yang dikutip oleh wibowo (2011) yaitu Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. (Robert Kreitner dan Angelo Kininki, 2001).

### **Indikator Motivasi**

Dorongan untuk senantiasa bekerja dengan keras untuk mengembangkan diri dalam upaya untuk menjadi guru yang ideal (profesional) demi tercapainya tujuan pendidikan yang dapat diukur dengan indikator: (1) Kebutuhan Fisiologikal (Physiological Needs), (2) Kebutuhan Keselamatan (Safety Needs), (3) Kebutuhan Berkelompok (Social Needs), (4) Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs), (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs).

### **Kompensasi**

Brotosedjati (2012) mengatakan Kompensasi merupakan komponen yang penting dalam pengelolaan organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Keberadaan kompensasi tidak hanya penting karena merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja, tetapi juga karena kompensasi

yang diberikan oleh organisasi kepada anggota organisasi mempunyai kadar pengaruh yang tinggi terhadap moral dan disiplin kerja pada diri seseorang. Karena itu setiap organisasi seharusnya dapat menetapkan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan kepada anggota organisasi.

Sejalan dengan itu Mariam Marsita dan Nani Imaniyati (2017) mengatakan bahwa Kompensasi bagi organisasi pendidikan merupakan penghargaan pada para guru yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar. Pengertian tersebut mengisyaratkan adanya dua pihak yang menanggung kewajiban yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah guru yang berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan kegiatan yang disebut mengajar, pihak kedua adalah organisasi yang memberikan kompensasi kepada pihak pertama yaitu guru sebagai balas jasa atas kerjanya.

Definisi Kompensasi menurut Sirait yang dikutip oleh (Dedy Kusumah Wijaya 2014) Memberikan batasan, bahwa kompensasi adalah hal yang diterima pegawai baik dalam bentuk uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi Internal dan Eksternal. Penggajian relatif dalam organisasi merupakan bentuk Konsistenasi Internal, sedangkan konsistenasi Eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Saweduling (2013) Kompensasi merupakan System imbalan atau penghargaan berbentuk barang langsung

atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan, Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, promosi Jabatan.

### **Indikator Kompensasi**

Penulis mengambil indikator dalam kompensasi yaitu : 1) Gaji, dan 2) Tunjangan

### **Kerangka Berpikir Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Nainggolan (2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Sejalan dengan itu Marsita dan Imaniyati (2017) mengatakan bahwa Kompensasi bagi organisasi pendidikan merupakan penghargaan pada para guru yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar.

Menurut Purnama dan Sembiring, (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Brotosedjati (2012) Menyatakan Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Eros (2014) mengatakan Motivasi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong atau menggerakkan. Sehingga seseorang dapat melakukan sesuatu.

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang

menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987).

Menurut Purnama dan Sembiring, (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Wibowo (2013), mengatakan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Guru. Dan Motivasi memberikan kontribusi terhadap pembentukan kinerja guru. Motivasi penting bagi keberhasilan kinerja guru karena merupakan dorongan yang kuat dan timbul pada diri seseorang secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan.

### **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan dengan Kinerja Guru**

Menurut Eros (2014) mengatakan Motivasi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong atau menggerakkan. Sehingga seseorang dapat melakukan sesuatu.

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987).

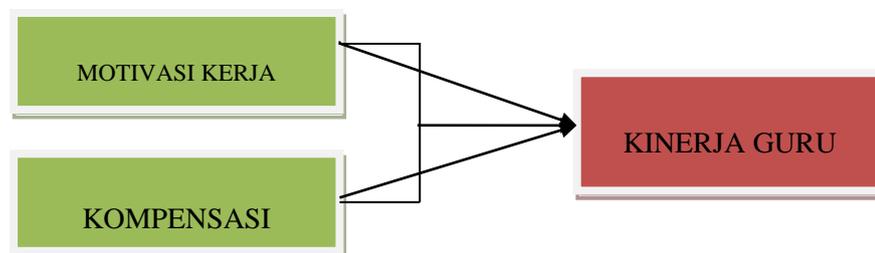
Wibowo (2013), mengatakan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Guru.

Nainggolan (2016) Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Marsita dan Imaniyati (2017) mengatakan bahwa Kompensasi bagi organisasi pendidikan merupakan penghargaan pada para guru yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar. Pengertian tersebut mengisyaratkan adanya dua pihak yang menanggung kewajiban yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah guru yang berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan kegiatan yang disebut mengajar, pihak kedua adalah organisasi yang memberikan kompensasi kepada pihak pertama yaitu guru sebagai balas jasa atas kerjanya.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Brotosedjati (2012) Menyatakan Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

Menurut Purnama dan Sembiring, (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka, maka hipotesis penelitian ini adalah: Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru.

Objek dari penelitian ini adalah motivasi, kompensasi dan kinerja guru.

### Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri sebanyak 35 guru yang tersebar di 3 sekolah.

## METODOLOGI PENELITIAN

**Tabel 3.1: Populasi Penelitian Jumlah Guru di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Nama Sekolah	Jumlah
1.	SMP N 1 ENOK	12 Orang Guru
2.	SMP N 2 ENOK	12 Orang Guru
3.	SMP N 3 ENOK	11 Orang Guru
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>

Sumber: Korwil Kecamatan Enok-Kabupaten Indragiri Hilir, 2019

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dari penelitian ini adalah data primer untuk variabel motivasi yang berasal dari guru, dan

data sekunder untuk variabel kompensasi serta kinerja guru yang berasal dari sekolah

### Operasionalisasi Variabel Penelitian

**Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
1	2	3	4
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>	Motivasi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong atau menggerakkan. Sehingga seseorang dapat melakukan sesuatu. (Eros :2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologikal</li> <li>2. Kebutuhan Keselamatan</li> <li>3. Kebutuhan Berkelompok</li> <li>4. kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</li> </ol>	Ordinal
<b>Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b>	Kompensasi bagi organisasi pendidikan merupakan penghargaan pada para guru yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar. (Marsita dan Imaniyati : 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Tunjangan</li> </ol>	Rasio
<b>Kinerja</b>	Kinerja guru merupakan	1. Penilaian Prestasi Kerja Guru	Rasio

**Guru (Y)** perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standard yang ditetapkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standard yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya disekolah.( Rivai : 2004)

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner untuk variabel motivasi dan dokumentasi untuk variabel kompensasi dan kinerja.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis dengan bantuan SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis deskriptif Variabel Penelitian

#### Kinerja Guru

Deskriptif data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Kinerja Guru**

Tabel 3

Kinerja Guru	
Keterangan	Besaran
Mean	84.66
Median	84.00
Minimum	81
Maximum	88

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Motivasi

Deskriptif data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Motivasi**

Tabel 4

Motivasi

Keterangan	Besaran
Mean	3.4286
Median	3.4400
Minimum	2.97
Maximum	3.82

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Kompensasi

Deskriptif data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Kompensasi**

Tabel 5

Kompensasi

Keterangan	Besaran
Mean	4.4371E6
Median	4.3395E6
Minimum	3703033.00
Maximum	6443321.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

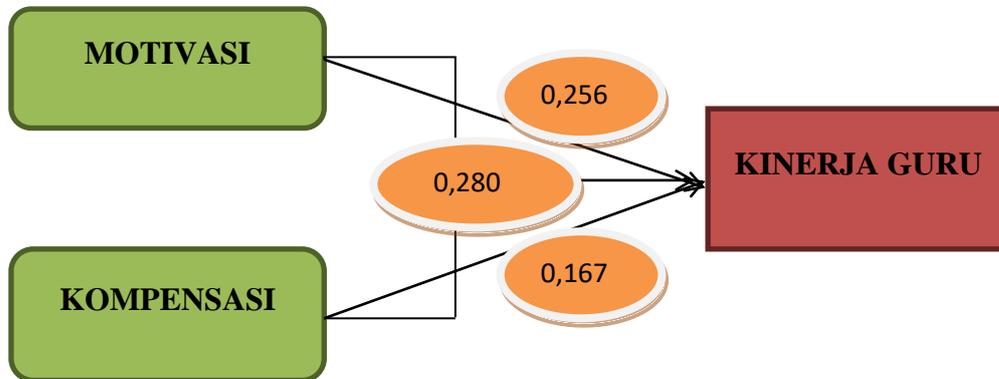
#### Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini berbunyi: Berdasarkan perumusan masalah dan

kajian pustaka, maka hipotesis penelitian ini adalah: motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap

kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial

**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru**



**Gambar 2. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

**Tabel 6: Pengaruh Variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Guru Y (Y)**

Variabel	Standar Koefisien Beta	Pengaruh
Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	0,256	0,0655
Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	0,167	0,0278
<b>R Square = 0,280</b>		

**Pembahasan Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan dengan Kinerja Guru**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,280. Sisanya sebesar 0,714 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti :

keterampilan, ability, sarana, lingkungan kerja (Rahardja : 2004).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imroatun dan Sukirman (2016), Windasari (2019), dan Priatna (2012) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,0655. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Saweduling (2013), Eros (2014), dan Amaliyyah (2017) yang menyatakan

bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru secara parsial adalah sebesar 0,0278. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2013) dan Brotosedjati (2012) yang Menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pengujian hipotesis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir baik secara simultan maupun parsial.

### **Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang dipaparkan, maka dapat dirumuskan saran-saran kepada pihak yang terkait dengan kinerja guru.

5.2.1 Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat motivasi kerja pada guru atas tanggungjawab pada pekerjaan yang di embannya, hal ini dapat diterapkan dengan melakukan serta membiasakan diri untuk mampu menyelesaikan tugas tertentu, mampu melakukan tindakan yang diperlukan, berusaha dengan keras, bertahan menghadapi hambatan dan mampu menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi dalam pekerjaannya.

5.2.2 Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan

pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat kompensasi guru di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan diri untuk memiliki rasa empati, memiliki kemampuan berkomunikasi, memiliki kepekaan diri, serta berjiwa sosial.

5.2.3 Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat serta mengedepankan kepuasan kinerja guru dengan pencapaian prestasi, pertumbuhan pribadi, finansial, jaminan sosial, dan penghargaan.

Kepada para peneliti dan peminat masalah guru, kiranya dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda serta indikator yang berbeda atau sama. sehingga diperoleh strategi yang tepat dalam meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alice Tjandralila Rahardja, 2004. *Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur
- Angka Priatna, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan
- Endy Eros, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*.

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka.

Bambang Kristianto Wibowo, 2013. *Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang*. STIE Semarang

Mariam Marsita dan Nani Imaniyati, 2017. *Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia

Ninuk Muljani, 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan

Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*

Paulus Saweduling, 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud*. Jurnal EMBA

Ridwan dan Suyanto. 2011. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Siti Imroatun dan Sukirman, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan*

*Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo*. Economic Education Analysis Journal

Soebagyo Brotosedjati, 2012. *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Sukoharjo*. FKIP Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo

Windasari, 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil*. Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya

Yahya Purnama, dkk, 2017. *Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Kota Jambi*". Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNBARI