

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP
(Studi pada SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo)**

BRYAN RAFLI YUSUF
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email: rafli.bryan@gmail.com

ABSTRACT

This research have objectives to analyze the influence of work environment, work compensation, and work motivation regarding the performance of temporary teachers in Wonosobo sub-district. The information which gained from this research used by school to giving more attention on teaching capabilities and able to improve teachers abilities. Population in this research were counted 154 state elementary school temporary teachers in Wonosobo sub-district. The sample in this research are all state elementary school temporary teachers in Wonosobo sub-district

The method in this research is quantitative. The method to gathering the data is by questionnaires. The data manage through SPSS 21. The variables in this research are work environment, work compensation, and work motivation as independent variables, as well as the temporary teachers performance of as the dependent variable.

Based on analyzing which done in this research the result are 1) The work environment have positive influence on the performances, 2) The work compensation have positive influence on the performances, 3) The work motivation have positive influence on the performance.

Keywords: *Work Environment, Work Compensation, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi kemajuan dan pengembangan kualitas kerja di suatu organisasi. Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk dapat diwujudkan, tetapi untuk bisa mengatur dan mengontrol manusia merupakan hal yang tidak mudah. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting, untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan (Syafarudin,2008). Keberhasilan pendidikan di sekolah

ditentukan oleh sumber daya yang tersedia di dalam sekolah itu sendiri, seperti tenaga kerja pendidik.

Kondisi pendidikan di Kota Wonosobo menjadi peranan yang sangat penting dalam memajukan Kota Wonosobo terutama dalam bidang pendidikan. Pendidikan dapat mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, ilmu pengetahuan, dan moral. Dengan adanya pendidikan mampu menciptakan manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan mutu *output* yang dapat memenuhi harapan setiap masyarakat dan mampu dijadikan bekal untuk

menghadapi tantangan dalam perubahan.

Peneliti memilih melakukan penelitian di Wonosobo karena peneliti berasal dari kota Wonosobo. Alasan lain peneliti melakukan penelitian di Wonosobo yaitu dengan adanya jumlah guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo cukup banyak. Tahun 2018, jumlah guru tidak tetap di Kecamatan Wonosobo mencapai 154 orang. Jumlah tersebut bukan merupakan jumlah yang sedikit dan harus menjadi perhatian lebih bagi Pemerintah. Berdasarkan pengamatan awal, fenomena kinerja yang ada pada guru tidak tetap di SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo yaitu kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga banyak guru tidak tetap yang sering tidak masuk kerja. Dalam observasi awal, peneliti memfokuskan pada tingkat absensi guru tidak tetap pada beberapa Sekolah Dasar negeri di Wonosobo. Hal tersebut terjadi karena guru tidak tetap memiliki kepentingan lain diluar tugas mereka sebagai seorang guru. Mengingat bahwa guru tidak tetap statusnya adalah seorang guru pembantu yang belum diangkat sebagai PNS atau belum disahkan oleh Negara menjadi seorang guru. Meskipun statusnya sebagai guru, namun guru tidak tetap belum sah menjadi PNS. Ada hal pembeda yang dirasakan guru tidak tetap. Salah satunya yaitu gaji atau kompensasi yang didapatkan guru tidak tetap bisa dibilang sangat minim. Berbeda dengan gaji guru yang sudah diangkat sebagai PNS. Karena statusnya sebagai guru tidak tetap, mereka hanya diandalkan atau dipekerjakan ketika guru tetap tidak hadir dan posisinya digantikan oleh guru tidak tetap sebagai pengajar. Jam

kinerjanya pun tentu berbeda. Oleh karena itu, guru tidak tetap merasa bahwa posisinya di sekolah tidak sejajar dengan guru tetap. Hal tersebut, membuat motivasi mengajar guru tidak tetap menjadi berkurang dan sedikit melupakan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar.

Berbagai fenomena yang ada, menurut analisa sementara dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, pemberian kompensasi yang sedikit, dan motivasi yang rendah. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja guru tidak tetap. Sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal dan tidak sesuai dengan aturan kerja dilihat dari aspek individu. Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap "

KAJIAN TEORI

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Juliansyah (2013) mengatakan, mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.

Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada pada lingkungan tempat

seseorang itu bekerja baik kondisi internal maupun kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai berupa fisik maupun non fisik sebagai balas jasa mereka terhadap lembaga atau perusahaan. Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan

Motivasi merupakan dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (Juliansyah, 2012).

Guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Artinya lingkungan kerja fisik yang ada pada sekolah mempunyai dampak bagi kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan peran besar terhadap kinerja guru. Dengan semangat kerja yang tinggi apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai, maka juga dapat memicu kurangnya motivasi guru dalam mengajar siswa

di sekolah. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari David (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

H1 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru tidak tetap

Kompensasi memberikan nilai kepuasan terhadap guru sehingga ketika guru merasa puas maka akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan berdampak pada kinerjanya. Dengan pemberian kompensasi yang cukup dan layak, guru tidak tetap akan merasa dihargai dan hal tersebut menciptakan dorongan untuk bekerja sepenuhnya untuk sekolah. Apabila pemberian kompensasi tidak sesuai harapan atau dengan kata lain tidak cukup, maka dapat mempengaruhi kinerja guru tidak tetap. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik penelitian terdahulu dari Utami (2015) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru tidak tetap

Ketika seseorang sedang melakukan pekerjaannya dan didukung dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan terhadap kinerjanya. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap karena guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap untuk berprestasi, merasa bangga terhadap

pekerjaannya, dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Semakin besar motivasi kerja yang ada pada diri guru tidak tetap maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja guru tidak tetap, maka semakin rendah kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja bersifat sejajar terhadap kinerja guru tidak tetap. Motivasi kerja yang tinggi pada suatu organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Penelitian ini didukung oleh temuan hasil penelitian terdahulu dari Yasri (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

H3 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru tidak tetap

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo dan guru tidak tetap yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode survei yang merupakan metode pengumpulan data primer dengan menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi guru tidak tetap. Uji kualitas instrumen dan data menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan Uji Regresi Linier

Berganda dengan Uji F, Uji t, dan Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Usia guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo

Kategori	Frekuensi	Prosentase
20-30 Tahun	83	83,0
31-40 Tahun	15	15,0
Lebih dari 40	2	2,0
Total	100	100,0

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 20-30 tahun yaitu sebanyak 83 responden (83,0%).

Tabel 2. Kelamin Guru tidak Se-Kecamatan Wonosobo

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	77	77,0
Perempuan	23	23,0
Total	100	100,0

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo, sebagian besar adalah responden termasuk

dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 77 responden (77.0%).

Tabel 3. Pendidikan Guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA	7	7,0
D3	3	3,0
S1	90	90,0
Total	100	100,0

Sumber : data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori S1 yaitu sebanyak 90 responden (90,0%).

Hasil Persamaan Regresi

$$Y = 26,648 + (0,806) X1 + (0,216) X2 + (0,371) X3$$

Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Berdasarkan regresi simultan, diperoleh F hitung sebesar 34.782 dengan nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F (simultan) ketika nilai probabilitas (p) < 0,05, variabel lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja secara simultan mampu mempengaruhi kinerja guru tidak tetap.

Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

$$Y = (0,806) X1 + (0,216) X2 + (0,371) X3 + e$$

a. Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji regresi secara parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,889 koefisien regresi (beta) 0,806 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ≤ 0,05 menunjukkan bahwa variabel (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada tempat guru tidak tetap bekerja, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru tidak tetap. Sehingga dari hasil analisa diatas Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap karena (p) ≤ 0,05.

b. Kompensasi Kerja

Berdasarkan uji regresi secara parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,850 koefisien regresi (beta) 0,216 dengan probabilitas (p) = 0,005. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ≤ 0,05 menunjukkan bahwa variabel (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi kerja yang

diberikan, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru tidak tetap. Sehingga dari hasil analisa diatas H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap karena $(p) \leq 0,05$.

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan uji regresi secara parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,112 koefisien regresi (beta) 0,371 dengan probabilitas $(p) = 0,002$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja yang dimiliki guru tidak tetap, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru tidak tetap. Sehingga dari hasil analisa diatas H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap karena $(p) \leq 0,05$.

Hasil Koefisien Determinasi

nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,506. Hal ini berarti besar pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja guru tidak tetap (Y) adalah sebesar 50,6% dan sisanya 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Hal tersebut diketahui dan dibuktikan dengan nilai sig / probabilitas 0,000 yang berarti angka tersebut $\leq 0,05$.

2. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Hal tersebut diketahui dan dibuktikan dengan nilai sig / probabilitas 0,005 yang berarti angka tersebut $\leq 0,05$.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Hal tersebut diketahui dan dibuktikan dengan nilai sig / probabilitas 0,002 yang berarti angka tersebut $\leq 0,05$.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap dapat SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo tahun 2018 dapat disimpulkan sebagai berikut: disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Dengan demikian, guru tidak tetap yang merasa bahwa lingkungan kerjanya baik akan meningkatkan kinerjanya karena guru tidak tetap merasa nyaman dengan tempat kerja mereka sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Dengan demikian, guru tidak tetap yang mendapatkan kompensasi cukup dan layak akan meningkatkan kinerjanya karena kompensasi kerja mampu menjadi stimulus guru tidak tetap untuk bisa bekerja secara maksimal.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Dengan demikian, guru tidak tetap yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pada tempat mereka bekerja akan meningkatkan kinerjanya karena guru tidak tetap yang menunjukkan sikap motivasi yang tinggi memiliki keinginan untuk menjalankan pekerjaannya yang lebih baik lagi dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

SARAN

1. Bagi pihak SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi pihak SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo dalam menentukan kebijaksanaan sekolah untuk guru tidak tetap yang mengajar di masing-masing sekolah terkait dengan lingkungan kerja,

kompensasi kerja, dan motivasi kerja karena mampu mempengaruhi kinerja guru tidak tetap.

2. Bagi Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Penelitian ini dapat dijadikan acuan dan masukan bagi guru tidak tetap dalam meningkatkan guru tidak tetap dalam mengajar siswa secara optimal sehingga materi pembelajaran yang diberikan mampu diterima siswa dengan baik dan tujuan sekolah dapat tercapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti studi kasus dan referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan dilakukan dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, *Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Alwi, Syarifudin. 2001 . "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Strategi Keunggulan Kompetitif*. Vol.II : 184
- Ariani, Fitri, 2009, " Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen Guru Honor Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Josua Medan", USU Repository.
- Ardiana, Eka, 2017, " Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun", *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Vol. 17, No. 02.

- Arifin, Noor. "Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja".
- Anwar, Yohny. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen". Vol 04 No. 02. Hal. 104-105.
- Dehalo, Gunram, 2011, "The Motivation And Job Satisfaction Of Secondary School Teachers In Kwazulu".
- Dewi, Asterya, 2012, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung), Skripsi.
- Dhermawan, Bagus. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*. Vol. 6 No. 2.
- Djamaludin, Musa. 2009 . "Pengaruh Komitmen Organisasional Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur". *DIE - Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5 (2).
- Dyah, Ajeng. 2013. "Analisis Tingkat Kompetensi Guru Tidak Tetap (GTT) SMA Dan SMK Di Kota Tegal". *Skripsi*.
- Febriyanti, Annisa, 2015, " Scanning Lingkungan Eksternal dan Internal Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Kependidikan*, Vol. III No.2.
- Febriyenti, 2015, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Manunggal Jaya Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari", *Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka*.
- Gerishon, Mbogo. 2015, "The Influence Of Work Environment On Job Satisfaction Among Teachers In Public Primary School Programmers In Nembure Division, Embu West District, Kenya.
- Ghozali, Imam. 2011, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS , Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ikhsan. 2010. "Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Di Berbagai SMA Swasta Di Kota Semarang".
- Harly, David. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 15 No. 05.
- Indriyanti, Etty. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening".
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Mohammad, 2013, *Analisis Regresi Terapan*, Rahayuningsih, Sri. 2017, "The Influence of Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS, Edisi 1, C.V ANDI OFFSET, Yogyakarta. Compensation an Work Environment towards Teachers Job Satisfaction", Vol.2, No.2.
- Muhammad, Dkk. 2016. "Pengaruh Ristiana, Nunung. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" (Studi Pada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa *Supplier and Transporter*). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 No.2. November. Robbins, Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi 10. Jilid 1. Erlangga, Jakarta. Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap".
- Murty, Aprilia Windy. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)". *The Indonesian Accounting Review*, Vol. II No 2 (215-228). Robbins, Judge (2008), *Perilaku Organisasi*. Edisi 12.
- Novianti, Gina. 2012. "Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honor SMA Negeri Di Kabupaten Purwakarta". *repository. upi. edu* . Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*. Edisi Pertama, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Partini dan Idrus. 2010. *Statistik Inferensial*. Cetakan Kedua, Safiria Insania Press, Yogyakarta. Sujana, Edy. 2012 . "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH*, 2 (1) : 2089-3310.
- Posuma, Christilia. 2013. "Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol 1 No. 4. Tejo, A.G dan Muchasin. 2015 . "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII No. 3.
- Posuma, O.C. 2013 . "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado". *Jurnal EMBA*, 1 (4) : 646-656. Wahyuningtyas, Nadya. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan".
- Wibowo, M.A dan Putra, Y.S. 2016 . "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga". *Among Makarti*, 9 (17).