

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
KINERJA PADA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN
MERTOYUDAN**
(Studi Pada Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Mertoyudan, Magelang)

Ahmad Zain Rifa'i

Zainahm88@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: bhp@umy.ac.id

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Mertoyudan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 40 guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Mertoyudan. Pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS untuk menganalisis data. Teknik pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Serta untuk prasyarat analisis menggunakan Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru nilai $p \text{ value } 0,046 < \alpha = 0,05$, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru nilai $p \text{ value } 0,037 < \alpha = 0,05$, kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap stres kerja nilai $p \text{ value } 0,001 < \alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi. Motivasi Intrinsik. Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and intrinsic motivation on the performance of kindergarten teachers in Mertoyudan District. Data collection was done by distributing questionnaires and carried out on 40 kindergarten teachers in Mertoyudan Subdistrict. In this study, SPSS was used to analyze data. The instrument testing technique used in this study used the validity test with factor analysis, reliability testing with Cronbach Alpha. And for the analysis prerequisites using the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis show that compensation has a positive effect on teacher performance $p \text{ value } 0.046 < \alpha = 0.05$, intrinsic motivation has a positive effect on teacher performance $p \text{ value } 0.037 < \alpha = 0.05$, compensation and intrinsic motivation have a positive effect on work stress $p \text{ value } 0.001 < \alpha = 0.05$.

Keywords: Compensation. Intrinsic Motivation. Performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan aset terpenting dalam dunia pendidikan, karena perannya sebagai subyek pelaksana dalam kegiatan belajar mengajar dan penyampai ilmu-ilmu kepada muridnya. Guru merupakan sumber belajar bagi muridnya. Dari gurulah murid mendapat pendidikan, baik pengetahuan umum maupun pendidikan karakter. Guru adalah komunikator, motivator pemberi dorongan dan pembimbing dalam pengembangan sikap, tingkah laku dan nilai-nilai. Dari sekian banyak komponen pendidikan, guru memiliki peran penting, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali tidak berarti apabila tidak disertai dengan kinerja guru yang maksimal. Sebaik – baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi apabila kualitas gurunya rendah maka akan sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan bermutu tinggi. Dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas, yang didasarkan dari kecakapan, tanggung jawab dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar. Kinerja mencerminkan rasa tanggung untuk melaksanakan tugas dan mendorong semangat kerja agar terwujudnya tujuan organisasi. Di tengah tuntutan untuk mencedaskan generasi bangsa dan meningkatkan kualitas pendidikan guru honorer juga di

hadapkan dengan masalah kesejahteraan mereka. Tuntutan yang

di bebaskan tidak sebanding dengan apa yang mereka terima. Para Guru honorer yang mengabdikan banyak yang bertahan di tengah penghasilan yang minim. Selain gajinya kecil pengajar honorer juga tidak bisa ikut bersertifikasi seperti guru yang bestatus PNS, padahal dalam prakteknya pembagian tugas belajar dan mengajar disamaratakan. bahkan terkadang guru honorer mendapat pekerjaan yang lebih berat dan merangkap sebagai operator. Padahal jika di bandingkan kesejahteraan antara guru yang bertatus PNS dan honorer sangat jauh berbeda

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja, untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan harapan sekolah maka sekolah memiliki sebuah kebijakan serta program yang ditujukan kepada para pengajarnya, agar setiap individu guru mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada sekolah. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan salah satunya dengan pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh guru/pengajar kepada sekolah.

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja guru, tetapi dalam penelitian ini akan dianalisis melalui motivasi dan kompensasi. Pada penelitian ini objek yang akan di teliti adalah Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Mertoyudan, Magelang. dalam penelitian ini peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Mertoyudan. Dalam pemberian kompensasi masih banyak

guru yang belum mendapatkan kompensasi yang layak, bahkan masih jauh dibawah upah minimum regional. walaupun sudah ada beberapa tunjangan seperti tunjangan kesehatan tunjangan fungsional namun itu dirasa masih belum cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga tidak jarang ada guru yang mengeluhkan hal ini, banyak yang merasa apa yang mereka kerjakan tidak sebanding dengan kompensasi yang mereka terima.

Dalam bekerja, guru harus mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, walaupun dalam prakteknya guru di amanahi tugas dan tanggung jawab yang berat. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan instansi seperti kompensasi, dengan adanya kompensasi yang baik maka guru akan lebih bersemangat lagi dalam mengajar sehingga kinerjanya akan meningkat dan juga apabila guru sudah menerima kompensasi secara baik maka kepuasan terhadap pekerjaannya akan meningkat sehingga dia akan semakin bersemangat lagi dalam proses belajar mengajar.

Pada penelitian ini menggunakan gap research yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarwanti Retnaningsih (2007), sampel pegawai pada sentral pengolahan pos semarang dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hameed dkk (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian Martinus (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Putri dan Gunasti Hudiwinarsih (2012), sampel pegawai

bagian akutansi perusahaan manufaktur di Surabaya dengan hasil kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil beberapa penelitian menunjukkan gap research antara motivasi terhadap kinerja karyawan hasil penelitian dari Damayanti dkk (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. namun demikian, pada penelitian Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yuli Suwati (2013) menunjukkan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan “balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan Kasmir (2016).

Motivasi

motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, atau dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan Uno (2007).

Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab Kasmir (2016).

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Ketika kompensasi sudah terpenuhi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih keras lagi dan memberikan kinerja yang maksimal sebagai balas jasa atas kompensasi yang di terima dengan harapan akan mendapat lebih banyak lagi kompensasi. Artinya, adanya kompensasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Herminingsih (2015) yang berjudul pentingnya komunikasi organisasi motivasi kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Yuppentek 1 kota Tangerang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Yuli Suwati (2013) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 130 orang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Posuma (2013) dengan judul kompetensi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuynsang manado dengan populasi sebanyak 334 responden dan sampel 77 responden menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Komara dan Nelliwati (2014) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung dengan jumlah responden 183 menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja Artinya, adanya kompensasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, atau dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan Uno (2004). Jika seorang karyawan yang sudah mendapatkan jumlah kompensasi yang tinggi maka akan bersemangat bekerja lebih baik karena karyawan menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan harapan kompensasi yang di dapat akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama dengan populasi 39 karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Harlie (2012) Pengaruh Disiplin Kerja,

Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan dalam penelitiannya menggunakan 112 responden dari PNS Pemkab Tabalong ditentukan sebagai sampel dari 1.197 populasi yang terfokus pada kantor bupati Tabalong menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Koesmono (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian Agusta dan Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

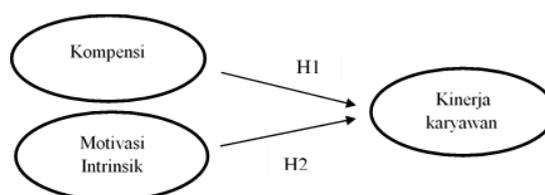
Potu (2013) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Penelitian menggunakan analisis regresi berganda ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

Novita dan Sarjono (2012) dengan judul *The Influence Of Work's Motivation And Compensation Effects Towards Employee's Satisfaction, And The Impact On The Work Performance At State Employees Civil Sub Company, Kebun Jeruk, West Jakarta*. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang responden yang semuanya karyawan di PT tersebut. menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Artinya adanya motivasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Model Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Untuk memudahkan penelitian ini, maka diperlukan kerangka konseptual atau model penelitian seperti pada Gambar 1:



Gambar 1

Model Penelitian

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Obyek dalam penelitian ini yaitu TK di Kecamatan Mertoyudan. Pada

penelitian ini subyek yang akan digunakan dalam penelitian adalah guru di kecamatan mertoyudan

Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian individu/unit yang diambil dari populasi Rahmawati (2015). Subjek dalam penelitian ini adalah para guru Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Mertoyudan. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan teknik convenience saampling, teknik ini sering digunakan pada situasi praktis yaitu peneliti akan mengambil sampel dari 41 guru non PNS di kecamatan tersebut sebagai sampel ketika rapat para guru di kecamatan mertoyudan.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diambil dari sumber informasi tersebut adalah data primer yaitu data yang didapat atau dikumpulkan secara langsung dari sumbernya Rahmawati dkk (2015). Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner diantar langsung ke TK di Kecamatan Mertoyudan tempat responden/karyawan bekerja

Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda. Alat yang digunakan adalah SPSS. Regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara dua variable independen atau lebih terhadap variable dependen Rahmawati dkk (2015).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner yang akan diuji valid dan tidaknya untuk memenuhi persyaratan sebagai kuesioner yang baik. Untuk

menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk memperoleh data penelitian adalah valid dan tidaknya, maka dilakukan uji kuesioner kepada seluruh guru menggunakan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2011).

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi Rahmawati dkk (2015).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu ghazali (2011). Untuk mengukur reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai $> 0,600$ Rahmawati dkk (2015).

Asumsi klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen Rahmawati dkk (2015). Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Rahmawati dkk (2015). Untuk menguji penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Heterokedastisitas tidak terjadi apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y Rahmawati dkk (2015).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (2011). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. msi klasik

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa (H1), (H3), dan (H4) diterima, tetapi (H2) ditolak. Pembahasan tentang uraian per variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya bahwa jika kompensasi sudah terpenuhi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih keras lagi dan memberikan kinerja yang maksimal sebagai balas jasa atas kompensasi yang di terima dengan harapan akan mendapat

lebih banyak lagi kompensasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dedy Kusumah Wijaya dan Anik Herminingsih (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. dalam penelitian yang dilakukan Yuli Suwati (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Posuma (2013) ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja. Komara dan Nelliwati (2014) ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja Artinya, adanya kompensasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa jika seorang karyawan yang sudah mendapatkan jumlah kompensasi yang tinggi maka akan bersemangat bekerja lebih baik karena karyawan menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan harapan kompensasi yang di dapat akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Harlie (2012) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

kinerja karyawan. Koesmono (2005) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Agusta dan Sutanto (2013) menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Potu (2013) ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Artinya adanya motivasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diutarakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t p value $0,046 < \alpha = 0,05$ serta koefisien regresinya sebesar 0,285. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil p value $0,037 < \alpha = 0,05$ serta koefisiennya sebesar 0,624. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Bagi yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini. Dengan meneliti objek yang lain untuk meneliti variabel kinerja. Lalu, menambah faktor-faktor selain kompensasi dan motivasi,

sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti yang sekiranya dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Kompensasi dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk itu sebaiknya pihak sekolah memberikan timbal balik yang sesuai dengan tekanan kerja yang diterima guru, sehingga guru dapat termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Motivasi dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Sekolah yang dirasa belum bisa memberikan kompensasi secara maksimal menyebabkan kurangnya motivasi guru mengajar sehingga dapat mengganggu kinerja guru. Untuk itu sebaiknya pihak sekolah memperbaiki sistem kompensasi agar kinerja guru lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. H., M. R., Khashif Zubair, H. M., G. A., & M. A. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance. *International Journal of Business and Social Science*.
- Agusta, L., & Susanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3*.
- Alfian Amidhan Akbar. (2015). Pengaruh Kompensasi,

- Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 8, Nomor 4.
- Alni, R., Fajarwati, & Fauziah. (2015). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta.
- Anton Tirta Komara, & Euis Nelliwati. (2014). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PNS di lingkungan RSUD kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship* Vol. 8 No. 2.
- Christilia, O. P. (2013). Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA* Vol.1 No. 4.
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. *Jupe UNS* Vol 2.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Personalial* Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- dito, a. h. (2016). pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga dengan motivasi sebagai variabel intervening.
- dkk, k. (2017). do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes. *journal of economic psychology*.
- firmsyah, f. (2008). pengaruh lingkungan kerja kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya. *tadris*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 10.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analitis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* Vol1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kempa, R. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. yogyakarta: ombak.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol 7.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- MANULANG, M. A. (2015). *MANAJEMEN PERSONALIA*. YOGYAKARTA: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Martinus , E., & Budiyanto. (2016). pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmu dan riset manajemen*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*.
- murty, w. a., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*, 215-228.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA Vol.1 No. 4*.
- Rahayu, D. K. (2007). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Skripsi S1. Palu: Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Retnaningsih, S. (2007). Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Reza, F. M., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 1-13.
- rivai, v. (2004). manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. jakarta: rajawali pers.
- robbins, s. (2006). perilaku organisasi. edisi bahasa indonesia. jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiadi, R. U., Setiadi, P. B., & Indroyono. (2016). The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company. *International Jurnal of Academic Research and Reflection*.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ssitumorang, s. n., & sarjono, H. (2012). the influence of works motivation and compensation effects towards employees satisfaction and the impact on work performance at state employees civil sub company, kebun jeruk west jakarta. *jurnal manajemen teori dan terapan*.
- Situmorang, S. N., & Sarjono, H. (2012). The Influence of Works Motivation and Compesation Effects Towards Employees Satisfaction and Impact on The Work Performance at State Employees Civil Sub Company Kebun Jeruk, West Jakarta.

Jurnal Manajemen Teori dan Terapan.

sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: cv alfabeta.

sutrisno, e. (2012). manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*.

Uno, H. B. (2007). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya, D. K., & Herminingsih, A. (2015). *Jeam* Vol. XIV.

wijaya, t., & andreani, f. (2015). pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT sinar jaya abadi. *agora*.