

KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMK AL-MA'ARIF BARADATU

Ahmad Zamroni¹,

Institut AL-Ma'arif Way Kanan Lampung
ahmadzamroni@almaarif.ac.id

Medi Romi Ardianto²

Institut AL-Ma'arif Way Kanan Lampung
meliaromi258@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Al-Ma'arif Baradatu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 67 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Al-Ma'arif Baradatu. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat tinggi dan signifikan antara kompensasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 75,9%. Sedangkan nilai signifikan kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat nilai t hitung = 14.288 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja Guru.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation on teacher work motivation at Al-Ma'arif Baradatu Vocational School. This type of research is quantitative research. The total population in this study was 67 people. The method used in sampling in this research was total sampling. The data collection method uses a questionnaire, the data analysis method uses description analysis, analysis requirements test, and hypothesis testing. Compensation has a significant and influential effect on teacher work motivation at Al-Ma'arif Baradatu Vocational School. The results of the analysis show that there is a very high and significant influence between compensation (X) and teacher work motivation (Y), this is indicated by an effective contribution of 75.9%. Meanwhile, the significant value of the contribution of compensation to teacher work motivation can be seen from the calculated t value = 14,288 with a significance value of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that, there is a real (significant) influence of the Compensation variable (X) on the Work Motivation variable (Y).

Keywords: Compensation, Teacher Work Motivation.

A. PENDAHULUAN

Melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang maksimal (Dinia dkk. 2023:h. 2836). Hal tersebut tidak akan terealisasi jika tanpa adanya motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari masing-masing elemen pendidikan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang melakukan sesuatu (Hakim 2019:h. 106). Dengan demikian, motivasi ini dimiliki oleh setiap individu termasuk seorang guru. Motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar yang berfungsi menggerakkan seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu (Krismawati dan Manuaba 2022:h. 93). Jadi, motivasi kerja guru artinya kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan suatu tugas.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Rahmadona dkk. 2021:h. 448). Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang guru untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan guru tersebut.

Kinerja sebuah lembaga pendidikan dapat dinilai dari motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan di dalamnya. Mulyasa berpendapat bahwa “para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi

(Kusumah 2012:h. 51). Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan (Siahaan dan Meilani 2019:h. 143).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja guru adalah pemberian kompensasi atau imbalan jasa (Windasari dan Yahya 2019:h. 189). Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Handayani 2015:h. 26). Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru.

Motivasi sebagai poses dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pertama faktor intrinsik yang terdiri dari: 1) Kompetensi individual, 2) Persyaratan kerja, 3) Gaya manajemen, dan 4) Iklim organisasi. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu: 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan, 2) Kompensasi yang memadai, Supevisi yang baik, 3) Adanya penghargaan atas prestasi, dan 4) Status dan tanggungjawab (Sulastri dan Meirawan 2017:h. 28).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Al-Ma’arif Baradatu masih perlu ditingkatkan lagi, dalam hal ini ada guru yang

sudah sertifikasi kinerjanya meningkat dan adapula yang kinerjanya sama saja tidak ada perubahan yang signifikan, selain itu ada pula guru yang belum sertifikasi tetapi kinerjanya memang sudah bagus karena adanya berbagai pengalaman atau sebaliknya. Hal ini ditandai dengan (1) Kurangnya kedisiplinan dalam proses pembelajaran yang menunjukkan bahwa kinerja mengajar para guru itu relatif rendah, (2) Tingkat kehadiran guru yang rendah, dan (3) Kompensasi yang dirasa kurang selama berlangsungnya proses belajar mengajar sehingga terdapat beberapa guru honorer yang memiliki tempat mengajar yang lain.

Peningkatan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong motivasi kerja guru. Oleh karena itulah, untuk mendorong motivasi kerja guru diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak (Ambarita dkk. 2021:h. 142). Pihak guru memberikan kontribusi terbaiknya bagi sekolah, sedangkan pihak sekolah memberikan kontribusi yang layak dan adil bagi para guru.

Perilaku individu atau kelompok kerja dalam suatu organisasi sangat memberi warna terhadap gaya kerja organisasi secara keseluruhan (Dharmiastuti dkk. 2022:h. 67). Di lembaga pendidikan, kepala sekolah hendaknya mampu memotivasi dan mengkoordinasi perilaku tugas guru agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan sekolah, khususnya pendidikan dan pembelajaran bagi peserta didik. Istilah kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "Moreve" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Ambarita dkk. 2021:h. 141). Pengertian

motivasi tidak terlepas dari kata "needs" atau "want". Needs adalah suatu potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Kajian motivasi memiliki cakupan yang luas. Apalagi dilihat dari jenis motivasi. Maslow dalam Syafaruddin dan Anzizhan membagi jenjang motivasi, yaitu: (1) Fisiologis (lapar-haus), (2) Ketenangan dan keamanan, (3) Cinta dan perasaan, (4) Memiliki harga diri (prestasi dan pengakuan), dan (5) Aktualisasi diri (self-actualization) (Kusumah 2012:h. 59).

Menurut Herzberg dalam Siagian mengungkapkan bahwa karyawan memotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua factor (Kusumah 2012:h. 106), yaitu:

1. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa: a) Pekerjaan itu sendiri (the work it self). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. b) Kemajuan (advancement). Besarnya kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat. c) Tanggung jawab (responsibility). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. d) Pengakuan (recognition). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja. e) Pencapaian (achievement). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi (Manik dan Siahaan 2021:h. 147).
2. Faktor Ekstrinsik, yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup: a) Administrasi dan kebijakan perusahaan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. b) Penyediaan/pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan oleh tenaga kerja. c) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan. d) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain. e) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya (Kusumah 2012:h. 98).

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Seorang guru bekerja didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki (Yusuf 2023:h. 48). Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya.

Dapat di pahami bahwa motivasi intrinsik lebih penting di bandingkan dengan motivasi ekstrinsik, karena motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dalam diri seseorang sehingga ia ingin melakukan suatu perbuatan. Adapun yang perlu kita perhatikan bila dalam diri seseorang tidak ada niat atau kemauan maka ia tidak akan melaksanakannya, meski melaksanakannya namun terpaksa maka hasilnya tidak akan baik (Sulastri dan Meirawan 2017:h. 31). Berkaitan dengan motivasi Selaras dengan pendapat tersebut, Allah juga mengisyaratkan dalam Al Qur'an surah At Taubah ayat 105 yang berbunyi:

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah: 105).

Dari ayat tersebut kata “melihat” dan “memberi ganjaran” adalah kata lain dari imbalan, upah atau kompensasi. Jika kita cermati, yang paling unik dan esensial dari ayat tersebut mengandung bahwa Allah memberi penegasan bahwa motivasi atau niat bekerja haruslah benar.

Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: (Kusumah 2012:h. 201)

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi sedemikian lancar, arus informasi tidak mungkin dapat di

bending lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan (Rahmadona dkk. 2021:h. 449).

3. Tingkat kemampuan perusahaan
Perusahaan yang memiliki kemampuan yang tinggi akan mendapatkan tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan (Anom, Atmaja, dan Natajaya t.t.:h. 4).

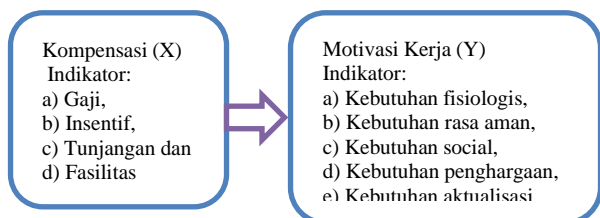
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
Jenis ekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang sukar dan dengan tanggung jawab yang blebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan besar pula (Sinta 2020:h. 35).

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terakit pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum (FKM) para karyawan.

Jika kompensasi berdasarkan produktivitas, maka bagi karayawan yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan kepada perusahaan (Muhtadin t.t.:h. 75). Faktor lain yang mendapat perhatian dalam menentukan kompensasi adalah biaya hidup. Dalam kenyataannya, biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kompensasi yang mereka terima terasa wajar (Qomariyah, Indrawati, dan Utari 2023:h. 4). Dalam menentukan tingkat kompensasi, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pememrintah tersebut.

Dari uraian tersebut, maka dapat di prediksi seperti apa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikutnya :



B. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 67 orang sedangkan berkaitan dengan teknik pengambilan sampel. Arikunto mengemukakan bahwa jika polulasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sampel populasi (Sampel Total Sampling), artinya semua populasi dijadikan sampel (Meleong 1989:h. 53). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871a	.759	.755	2.968

Predictors: (Constant), Kompensasi

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variable Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.871 dengan koefisien 2 determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.759 yang memberikan makna bahwa Kompensasi (X) memberikan hubungan tinggi sebesar $0.759 \times 100\% = 75,9\%$ terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (kompensasi dengan motivasi kerja guru) dapat dilihat

melalui uji "T". Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 (Muhtadin t.t:h. 82).

Tabel Hasil Uji T Variabel Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.431	2.417	.871	16.311	.000
	Kompensasi	.729	.051		14.288	.000

Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Pada tabel 4.8 diatas pada kolom B pada constant (a) adalah 39,431 sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,729, sehingga persamaan Regresinya dapat di tulis:

$$Y' = a + bx$$

$$Y' = 39,431 + 0,729x$$

Dari persamaan tersebut dapat di terjemahkan: Konstanta sebesar 39,431 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi maka nilai Motivasi kerja guru 39,431. Koefisien regresi x sebesar 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka nilai Motivasi kerja bertambah sebesar 0,729.

Hipotesis: H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y). H_a = ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y) (Qomariyah dkk. 2023:h. 9).

Dari data diatas dapat di ketahui nilai t hitung = 14.288 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan sebaran skor yang berada pada

kelas rata-rata variabel Kompensasi (X) sebanyak 20 orang (29,9%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (4,5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 44 orang (65,7%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di bawah rata-rata. Sebaran skor variabel Motivasi Kerja Guru (Y) sebanyak 26 orang (38,9%) berada di bawah rata-rata kelas, 23 orang (34,3%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 18 orang (26,4%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan antara Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y). Di ketahui nilai t hitung = 14.288 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

D. PENUTUP

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan atau korelasi (R) sebesar 0,871 dan di peroleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 75,9%, sedangkan sisanya di pegaruhi oleh variabel lain.
2. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan antara Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y). Di ketahui nilai t hitung = 14.288 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).
3. Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Al-Ma'arif Baradatu.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Desi Ratnasari, Dhita Adriani Rangkuti, Elisati Elisati, dan Verawaty Verawaty. 2021. "Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Free Methodist Medan." *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 5(1):140–46. doi: 10.23887/jppsh.v5i1.35129.
- Anom, I. Gusti Ngurah, I. Nengah Bawa Atmaja, dan I. Nyoman Natajaya. t.t. "KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SEKECAMATAN ABIANSEMAL."
- Dharmiastuti, Dharmiastuti, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Noor Miyono, dan Akhyat Hidayat. 2022. "Analisis Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Guru SMK Swasta di Kecamatan Taman Pemalang." *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama* 8(1):65–84. doi: 10.53565/pssa.v8i1.436.
- Dinia, Yunie Syamsu, Brahim Abullah, Ahmad Tafsir, Irfan Syauqi Beik, dan Hasbi Indra. 2023. "Studi Deskriptif Peran Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SDIT dan SDN di Kota Bogor." *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(4):2835–44. doi: 10.54371/jiip.v6i4.1913.
- Hakim, Arif Rahman. 2019. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG." 29.
- Handayani, Trisni. 2015. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru." 1(1).
- Krismawati, Ni Ketut Ayu, dan Ib. Surya Manuaba. 2022. "Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Indonesian Journal of Instruction* 3(2):92–104. doi: 10.23887/iji.v3i2.44517.
- Kusumah, Wijaya. 2012. *Menjadi guru tangguh berhati cahaya*. Cet. 1. Jakarta: Indeks.
- Manik, Josua, dan Marlinda Siahaan. 2021. "PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI." 9.
- Meleong, Lexy J. 1989. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhtadin, Imam. t.t. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru."
- Qomariyah, Siti, Mei Indrawati, dan Woro Utari. 2023. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI MELALUI MOTIVASI KERJA GURU SMK NEGERI DANDER BOJONEGORO." *JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN KEBUDAYAAN DAN AGAMA* 1(2):43–53. doi: 10.59024/jipa.v1i2.110.
- Rahmadona, Tiwi, Hasan Maksum, Eko Indrawan, dan Dori Yuvenda. 2021. "Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 4(3):447–56. doi: 10.23887/jppg.v4i3.38647.

- Siahaan, Yuni Listya Owada, dan Rini Intansari Meilani. 2019. "Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4(2):141. doi: 10.17509/jpm.v4i2.18008.
- Sinta, Terakreditasi. 2020. "Economic Education Analysis Journal."
- Sulastri, Arum, dan Danny Meirawan. 2017. "KONTRIBUSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 12(1). doi: 10.17509/jap.v22i1.5917.
- Windasari, Windasari, dan Muchammad Zulham Yahya. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6(2):188–92. doi: 10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p188-192.
- Yusuf, M. 2023. "Analisis Kontribusi Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi pada SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen."