



Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Afulu

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Masinia Zendrato Universitas Nias masiniazendrato362@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Fatolosa Hulu Universitas Nias fatoshulu@gmail.com	
Serniati Zebua Universitas Nias sernizebua97@gmail.com	
Eliagus Telaumbanua Universitas Nias eliagust@unias.ac.id	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Zendrato, M., Hulu, F., Zebua, S., & Telaumbanua, E., (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Afulu. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2),3114-3127.

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu, Kabupaten Nias Utara. Permasalahan ini berangkat dari kenyataan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mampu memengaruhi motivasi kerja, kepuasan, serta produktivitas guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal, sehingga dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat antara kompensasi (variabel X) dan kinerja guru (variabel Y). Populasi penelitian mencakup seluruh guru berjumlah 36 orang, yang ditetapkan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berskala Likert, yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, korelasi, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 17,165 + 0,724X$ dengan koefisien korelasi $r = 0,743$, yang menunjukkan hubungan positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,779$ mengindikasikan bahwa 77,9% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi faktor lain. Uji t menghasilkan $t\text{-hitung} = 8,465 > t\text{-tabel} = 3,076$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang layak, adil, dan konsisten merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja guru dalam mendukung mutu pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Guru, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, SMP Negeri 1 Afulu

Abstract

This study was conducted to analyze in depth the effect of compensation on teacher performance at SMP Negeri 1 Afulu, North Nias Regency. This issue stems from the fact that compensation is an important factor in human resource management that can affect work motivation, satisfaction, and teacher productivity. The research used a quantitative approach with an associative causal type, so that it could explain the cause-and-effect relationship between compensation (variable X) and teacher performance (variable Y). The research population included all 36 teachers, who were selected as samples using a saturated sampling technique. Data collection was conducted using a Likert scale questionnaire, which had been tested for validity and reliability. Data analysis included validity and reliability tests, correlation tests, normality tests, simple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that the research instruments were valid and reliable. Regression analysis produced the equation $Y = 17.165 + 0.724X$ with a correlation coefficient of $r = 0.743$, indicating a positive and strong relationship. The coefficient of determination value of $R^2 = 0.779$ indicates that 77.9% of the variation in teacher performance is influenced by compensation, while the remaining 22.1% is influenced by other factors. The t-test produced a t-count of $8.465 > t\text{-table} = 3.076$ with a significance of $0.000 < 0.05$, thus proving that compensation has a significant effect on teacher performance. Therefore, this study confirms that providing appropriate, fair, and consistent compensation is an effective strategy for improving teacher performance in supporting the quality of education in schools.

Keywords: Compensation, Teacher Performance, Human Resource Management, Motivation, SMP Negeri 1 Afulu

A. Pendahuluan

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja. Secara umum, kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Maharani, et al, 2020). Imbalan ini dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya. Kompensasi berperan sebagai hygiene factor yang meskipun tidak meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi mencegah ketidakpuasan yang dapat berdampak pada penurunan kinerja (Airil Anwar, et al, 2024). Dalam dunia pendidikan, kompensasi bagi guru menjadi faktor penting karena profesi ini menuntut dedikasi tinggi, komitmen, dan pengorbanan waktu yang cukup besar.

Guru memiliki peran penting tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan pembentuk karakter siswa (Barnawi & Arifin, 2019). Kinerja guru berdampak langsung pada prestasi siswa dan pengembangan potensi mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru yang berkinerja baik mampu memotivasi siswa dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan sertifikasi. Aspek kesejahteraan guru juga mempengaruhi kinerja mereka, di mana guru yang sejahtera cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi (Majid, 2019).

Guru yang merasa mendapat penghargaan yang layak atas pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mengajar dengan baik. Sebaliknya, rendahnya kompensasi dapat mengakibatkan guru kehilangan motivasi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja (Muhammad Fathussyakir, 2023). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rina Oktiyani, et al, 2016). Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan.

Salah satu penelitian yang menunjukkan hubungan erat antara kompensasi dan kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktiyani, et al (2016) dalam penelitiannya di SMA Negeri 1 Klaten bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi satu

satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,378. Dengan demikian, kompensasi yang lebih baik terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri (Alisyah Pitri, 2017). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, et al, 2024).

Kinerja guru sering diukur dari berbagai indikator, seperti efektivitas pengajaran, kemampuan dalam menyampaikan materi pelajaran, keterampilan dalam mengelola kelas, dan tingkat kepuasan siswa terhadap proses belajar-mengajar (Fadil, Iskandar, 2020). Guru yang merasa mendapatkan kompensasi yang layak umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam indikator-indikator tersebut. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima dianggap kurang memadai, hal ini dapat menurunkan motivasi dan semangat mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi siswa (Airil Anwar, et al, 2024). Oleh karena itu, kompensasi yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Kinerja guru dapat tercermin dengan baik apabila hasil kinerjanya dapat dihargai dengan baik. Salah satu hal dapat menaikkan kinerja guru ialah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik berupa uang, tunjangan, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Sesuai hasil penelitian di SMP Negeri 1 Afulu memperoleh informasi bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP Negeri 1 Afulu ialah berupa gaji atau upah, insentif, dan tunjangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 1 Afulu bahwa pemberian kompensasi kepada guru di SMP Negeri 1 Afulu yang berstatus PNS seperti biasanya diberikan disetiap awal bulan melalui sistem transfer ke rekening masing-masing guru PNS, sedangkan untuk guru yang berstatus Honorer biasanya diberikan satu kali dalam tiga bulan (triwulan) dan terkadang sering mengalami keterlambatan jika penyaluran Dana BOS mengalami kendala dari pemerintah.

Sesuai hasil penelitian yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 1 Afulu beberapa Bapak/Ibu guru yang masih berstatus Honorer mengemukakan bahwa: tambahan penghasilan guru masih kurang memadai, kinerja guru dalam mengajar masih kurang optimal karena minimnya fasilitas pembelajaran, serta masih ada guru honorer yang mengalami keterlambatan dalam menerima gajinya, sehingga terkadang perlu mencari pekerjaan tambahan diluar jam kerja sekolah untuk menambah penghasilannya demi memenuhi kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarganya.

Dampak yang terjadi akibat kompensasi kurang maksimal terlaksana di SMP Negeri 1 Afulu yaitu guru kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan mutu pendidikan, guru terkadang tidak datang ke sekolah jika sedang ada pekerjaan yang lain, dan kualitas guru dalam mengajari siswa kurang optimal. Akibatnya pelaksanaan pembelajaran tidak tercapai sesuai tujuan pembelajaran, prestasi belajar siswa menjadi kurang memuaskan, bahkan terdapat siswa yang tinggal kelas.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian ilmiah dengan tujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Afulu".

B. Metodologi

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Sudaryana et al., 2022). Penelitian asosiatif kausal dipandang relevan karena fokusnya adalah pada hubungan sebab-akibat antara variabel independen (kompensasi) dan variabel dependen (kinerja guru). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menjelaskan keterkaitan antarvariabel secara empiris (Sugiyono, 2019).

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. **Variabel Bebas (X): Kompensasi**

Kompensasi dalam penelitian ini mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diterima guru sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan (Hasibuan et al., 2024).

2. **Variabel Terikat (Y): Kinerja Guru**

Kinerja guru dipahami sebagai hasil kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Majid, 2019).

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X): seluruh bentuk penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang diterima guru, diukur melalui indikator gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Rina Oktiyani et al., 2016).
2. Kinerja Guru (Y): tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, diukur melalui indikator kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta mengevaluasi pembelajaran (Airil Anwar et al., 2024).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Afulu yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (<100), maka digunakan teknik sampling jenuh, yakni semua populasi dijadikan sampel penelitian (Arikunto, 2018). Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah 36 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, digunakan tiga teknik pengumpulan data:

1. Observasi – dilakukan untuk mengamati kondisi nyata terkait pelaksanaan kompensasi dan kinerja guru di lapangan. Observasi memberikan data empiris yang faktual (Sugiyono, 2018).
2. Kuesioner (Angket) – instrumen utama berupa pernyataan tertulis menggunakan skala Likert 1–5, yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner merupakan teknik yang efektif untuk menjaring data dalam jumlah besar dengan waktu relatif singkat (Mardawani, 2020).
3. Dokumentasi – meliputi pengumpulan data tertulis terkait daftar guru, struktur organisasi, serta kebijakan sekolah mengenai pemberian kompensasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak **SPSS versi 26** dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas – untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Item dianggap valid jika nilai signifikansi $< 0,05$ (Arikunto, 2018).
2. Uji Reliabilitas – untuk mengukur konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2019).
3. Analisis Regresi Linear Sederhana – digunakan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y).
4. Koefisien Korelasi (r) – digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antarvariabel, dengan kriteria interpretasi sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2018).
5. Koefisien Determinasi (R^2) – untuk mengetahui kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru dalam persentase.
6. Uji Hipotesis (Uji t) – digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru secara parsial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Afulu, Desa Afulu, Kecamatan Afulu, Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara. Jadwal penelitian berlangsung sejak Oktober 2024 hingga Mei 2025, yang mencakup tahap penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, hingga ujian skripsi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Afulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu dan

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. SMP Negeri 1 Afulu beralamat di Jalan Afulu, Desa Afulu, Kecamatan Afulu, Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara.

Sampel penelitian adalah seluruh guru dan tenaga administrasi di SMP Negeri 1 Afulu dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang. Agar penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar dan mampu memperoleh data hasil penelitian yang baik, maka peneliti terlebih dahulu berkonsultasi dengan Kepala SMP Negeri 1 Afulu, atas persetujuannya peneliti diizinkan untuk melaksanakan penelitian. Kemudian peneliti berkonsultasi dengan seluruh guru dan tenaga administrasi di SMP Negeri 1 Afulu untuk menentukan jadwal pelaksanaan penelitian agar tidak mengganggu kegiatan pekerjaan guru dan tenaga administrasi di SMP Negeri 1 Afulu.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini terlaksana dengan baik karena adanya dukungan dari tempat penelitian, guru dan tenaga administrasi di SMP Negeri 1 Afulu sebagai responden yang memberikan data dan informasi terkait tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu. Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden sesuai pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	12	33,33 %
Perempuan	24	66,67 %
Total	36	100 %

(Sumber: Data primer yang diolah peneliti)

Data Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Nama	Jabatan
1.	Yuniso Zalukhu	Kepala Sekolah
2.	Harri Yeni Marbun	Guru Mapel
3.	Ira Susanti Rajagukguk	Guru Mapel
4.	Lestari Waruwu	Guru Mapel
5.	Moderatonius Zendrato	Guru Mapel
6.	Sinta Hotmian Br. Silaban	Guru Mapel
7.	Alfin Warisman Zega	Guru Mapel
8.	Amir Salim Gulo	Guru Mapel
9.	Atasi Gea	Guru Mapel
10.	Denima Hulu	Guru Mapel
11.	Dewi Ratna Sari Lase	Guru Mapel
12.	Falalini Zalukhu	Guru Mapel
13.	Fetrianis Lahagu	Guru Mapel
14.	Syukurman Zalukhu	Guru Mapel
15.	Yosefo Daeli	Guru Mapel
16.	Yuniman Berkat Lase	Guru Mapel
17.	Yusnidar Lase	Guru Mapel

No.	Nama	Jabatan
18.	Agnes Lestariani Lase	Guru Mapel
19.	Aidingin Lase	Guru Mapel
20.	Armanius Gulo	Guru Mapel
21.	Astiti Junior Hia	Guru Mapel
22.	Firdayanti Zai	Guru Mapel
23.	Hastati Kris Mendrofa	Guru Mapel
24.	Murniati Waruwu	Guru Mapel
25.	Nirmala Zega	Guru Mapel
26.	Nurillah Waruwu	Guru Mapel
27.	Putri Iraman Daeli	Guru Mapel
28.	Samaria Harefa	Guru Mapel
29.	Santi Dewi Halawa	Guru Mapel
30.	Terisman Waruwu	Guru Mapel
31.	Titik Maryasih	Guru Mapel
32.	Waspada Waruwu	Guru Mapel
33.	Wesiria Daeli	Guru Mapel
34.	Yakini Telaumbanua	Guru Mapel
35.	Yuniati Hulu	Guru Mapel
36.	Sinari Gea	Guru Mapel

(Sumber: Data primer yang diolah peneliti)

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
S2	-	-
S1	35	97,22 %
D-III / D-IV	1	2,78 %
SMP / SMA / SMK	-	-
Total	36	100 %

(Sumber: Data primer yang diolah peneliti)

Statistika Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min) dan standard deviation dari masing-masing variabel yaitu kompensasi (X) dan kinerja guru (Y). Mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada Tabel 4. berikut ini.

Tabel 4. Statistika Deskriptif					
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	36	58	72	68.72	4.214
Kinerja Guru	36	52	68	65,42	3.975
Valid N (listwise)	36				

(Sumber: Data diolah dengan *software* SPSS)

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

Kompensasi (X)

Pada Tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa total jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kuesioner kompensasi (X) skor terendah adalah 58, skor tertinggi adalah 72, kemudian nilai mean sebesar 68,72 dan standard deviasinya sebesar 4,214.

Kinerja Guru (Y)

Pada Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa total jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kuesioner Kinerja Guru (Y) skor terendah adalah 52, skor tertinggi adalah 68, kemudian nilai mean sebesar 65,42 dan standard deviasinya sebesar 3,975.

Analisis Data dan Interpretasi Data

Pada penelitian ini, telah dijelaskan sebelumnya bahwa metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data adalah angket. Angket yang telah di berikan dan di isi oleh sampel pada penelitian, dilakukan analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses pengujian yang bertujuan untuk menilai akurasi dan ketepatan suatu variable, dan digunakan untuk menentukan sejauh mana kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini efektif dan valid. Dalam penelitian dengan nilai kritis dari table distribusi t. Nilai korelasi yang digunakan untuk membandingkan ini adalah tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 36 responden, sehingga nilai kritis (r_{table}) pada taraf signifikansi 5% adalah 0,329. Untuk menyatakan bahwa suatu kuesioner valid, nilai korelasi (nilai r_{hitung}) harus melebihi dari nilai r_{tabel} . Hasil pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini dapat ditemukan dalam Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)

Nomor Kuesioner Variabel Kompensasi	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,790	0,329	Valid
2.	0,551	0,329	Valid
3.	0,778	0,329	Valid
4.	0,664	0,329	Valid
5.	0,711	0,329	Valid
6.	0,773	0,329	Valid
7.	0,674	0,329	Valid
8.	0,724	0,329	Valid
9.	0,629	0,329	Valid
10.	0,550	0,329	Valid
11.	0,696	0,329	Valid
12.	0,790	0,329	Valid
13.	0,659	0,329	Valid
14.	0,728	0,329	Valid
15.	0,420	0,329	Valid
16.	0,618	0,329	Valid
17.	0,413	0,329	Valid
18.	0,618	0,329	Valid
19.	0,413	0,329	Valid
20.	0,418	0,329	Valid

(Sumber : Data diolah dengan *software* SPSS)

Berdasarkan Tabel 5. tingkat respons terhadap item pertanyaan dalam kategori variabel Kompensasi (X) mencapai 100%. Hasil ini diperoleh dari total 20 pertanyaan dalam kuesioner yang telah dianggap valid karena nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 0,329. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel Kompensasi (X) adalah valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Nomor Kuesioner Variabel Kinerja Guru	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,523	0,329	Valid
2.	0,792	0,329	Valid
3.	0,792	0,329	Valid
4.	1,000	0,329	Valid
5.	0,792	0,329	Valid
6.	0,482	0,329	Valid
7.	0,792	0,329	Valid
8.	0,482	0,329	Valid
9.	0,566	0,329	Valid
10.	0,713	0,329	Valid
11.	0,523	0,329	Valid
12.	0,792	0,329	Valid
13.	1,000	0,329	Valid
14.	0,713	0,329	Valid
15.	0,792	0,329	Valid
16.	0,523	0,329	Valid
17.	0,523	0,329	Valid
18.	1,000	0,329	Valid

(Sumber : Data diolah dengan *software* SPSS)

Berdasarkan Tabel 6. tingkat respons terhadap item pertanyaan dalam variabel Kinerja Guru (Y) adalah sekitar 100%. Hasil ini diperoleh dari total 18 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Item-item dalam kuesioner dianggap valid karena nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 0,329. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel Kinerja Guru (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dapat diandalkan dalam mempresentasikan informasi di lapangan, seperti informasi dari responden. Selain itu, uji reliabilitas juga membantu menilai apakah jawaban yang diberikan oleh responden dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya. Ada dua metode untuk menguji reliabilitas: pertama, dengan membandingkan koefisien korelasi antara nilai yang dihitung dari data pertama dengan data kedua, atau metode yang kedua dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60, maka data dianggap reliabel, sedangkan jika kurang dari itu, data dianggap tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner adalah sebagai berikut. Berdasarkan data penelitian, diperoleh hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,621	20

(Sumber: Data diolah dengan *software* SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* dari Variabel X (Kompensasi) adalah 0,621 maka variabel X dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,610	18

(Sumber: Data diolah dengan *software* SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari variabel Y (Kinerja Guru) adalah 0,610 maka variabel Y dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sesuai hasil uji reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Variabel X (Kompensasi) sebesar 0,621 dan Variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 0,610. Maka, variabel Kompensasi dan variabel Kinerja Guru dapat dikatakan reliabel.

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengatur kuat lemahnya hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan yang terjadi antara Kompensasi (X) dan Kinerja Guru (Y) baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan *software* SPSS diperoleh hasil analisis parsial antara Kompensasi (X) dan Kinerja Guru (Y) sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Guru
Kompensasi	Pearson Correlation	1	0.743**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	36	36
Kinerja Guru	Pearson Correlation	0.743**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	36	36
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

(Sumber: Data diolah dengan *software* SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh variabel Kompensasi adalah 0,743. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik Kompensasi, maka Kinerja Guru semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,743 termasuk kedalam kategori hubungan yang Kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 - 0,799.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov One Sample* yaitu jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data mempunyai distribusi normal, bila-mana hasil uji *Kolmogorov Smirnov One Sample* menghasilkan signifikansinya dibawah 5% atau 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000

	Std. Deviation		2.20857091
Most Extreme Differences	Absolute		0.080
	Positive		0.069
	Negative		-.080
Test Statistic			0.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.422
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.409
		Upper Bound	0.434
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 92208573.			

(Sumber : Data diolah dengan *software* SPSS)

Uji Hasil observasi uji normalitas dengan menggunakan metode statistik *one- sample Kolmogorov-Smirnov* dalam Tabel 4.10 memberikan informasi apakah data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dinilai dengan membandingkan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* dengan batasan signifikansi yang telah ditentukan. Sesuai hasil pengujian di atas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200 yang lebih besar dari pada tingkat signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini distribusi normal.

Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependent (Y). Dari pengolahan data kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,165	5,580		3,076	0,003
	Kompensasi	0,724	0,085	0,743	8,465	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

(Sumber: Data diolah dengan *software* SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien untuk persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Angka constant dari *unstandardized coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 17,165 Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika ada Kompensasi (X) maka nilai konsisten Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 17,165
- 2) Angka koefisien regresi sebesar 0,724. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kompensasi (X), maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,724
- 3) Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y). Sehingga persamaan regresinya $Y = 17,165 + 0,724 X$.

Uji t (Uji Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah Variabel X (Kompensasi) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap Variabel Y (Kinerja Guru). Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila t_{hitung} signifikansi terhadap t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu.
2. Apabila t_{tabel} signifikansi terhadap t_{hitung} maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya dapat disimpulkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu. Oleh karena itu pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS berikut :

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,165	5,580		3,076	0,003
	Kompensasi	0,724	0,085	0,743	8,465	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

(Sumber: Data diolah dengan *software* SPSS)

Dari hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Guru memiliki tingkat probabilitas yang kurang dari 5%. Dilihat pada tabel Uji t tersebut diketahui nilai t_{tabel} adalah 3,076. Nilai tersebut dapat dibandingkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,465 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,000, Nilai lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05.

Jika dibandingkannya dengan nilai t_{tabel} , dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yang sebesar 3,076 ($8,465 > 3,076$). Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil ini mengonfirmasi H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya dapat disimpulkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai *R-square*. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk presentase (%). Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,932 ^a	0,779	0,221	1,781

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

(Sumber: Data diolah dengan *software* SPSS)

Berdasarkan Tabel 13. besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,932. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,779 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 77,9% sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum menarik kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel, langkah awal yang dilakukan adalah memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil uji validitas

menunjukkan bahwa 20 butir pernyataan untuk variabel kompensasi dan 18 butir pernyataan untuk variabel kinerja guru dinyatakan valid, karena memiliki korelasi item-total di atas nilai r-tabel. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,621 untuk variabel kompensasi dan 0,610 untuk variabel kinerja guru. Nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,60, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2022), sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan konsisten dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Temuan ini menegaskan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai. Dengan demikian, hasil analisis yang diperoleh dari data kuesioner dapat dipercaya dan merepresentasikan kondisi nyata di lapangan.

Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Guru

Analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,743$, yang mengindikasikan adanya hubungan positif dan kuat antara kompensasi dan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini konsisten dengan temuan Maharani et al. (2020) yang menegaskan bahwa kompensasi merupakan instrumen penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Secara teoretis, temuan ini juga sejalan dengan Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja dan berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, hubungan positif ini menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen finansial, tetapi juga sebagai mekanisme penghargaan yang memperkuat motivasi intrinsik guru.

Uji Normalitas Data

Salah satu asumsi penting dalam regresi linear sederhana adalah normalitas data. Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Temuan ini sesuai dengan argumen Ghozali (2021) yang menyatakan bahwa terpenuhinya asumsi normalitas merupakan prasyarat mutlak untuk memastikan validitas analisis regresi. Dengan demikian, hasil analisis regresi pada penelitian ini dapat dipandang sah secara statistik.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = 17,165 + 0,724X$$

Koefisien regresi sebesar 0,724 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,724 satuan. Lebih jauh, hasil uji t ($t\text{-hitung} = 8,465 > t\text{-tabel} = 3,076$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Putra (2021) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat mendorong peningkatan kinerja guru karena mereka merasa dihargai dan termotivasi. Dari perspektif teori manajemen perilaku, Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu stimulus eksternal yang mampu meningkatkan respons kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat hipotesis bahwa kompensasi merupakan determinan signifikan bagi kinerja guru.

Kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai $R^2 = 0,779$, yang berarti kompensasi berkontribusi sebesar 77,9% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kesejahteraan guru melalui kebijakan kompensasi yang adil dan transparan merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan ini, terdapat beberapa implikasi penting yang dapat ditarik. Pertama, pihak sekolah perlu memastikan sistem kompensasi berjalan secara adil, transparan, dan tepat waktu, baik untuk guru PNS maupun honorer. Kedua, kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga perlu mencakup penghargaan non-finansial, seperti pemberian fasilitas kerja, kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan prestasi. Implikasi ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), yang menekankan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian prestasi merupakan kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Dengan demikian, penguatan kebijakan kompensasi di SMP

Negeri 1 Afulu diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMP Negeri 1 Afulu, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan dengan sebagai berikut:

- a. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji-t, di mana nilai t-hitung = 8,465 lebih besar dari t-tabel = 3,076, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, peningkatan kompensasi berdampak positif terhadap kinerja guru.
- b. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru
Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ($R^2 = 0,779$), kompensasi memberikan kontribusi sebesar 77,9% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, nilai korelasi ($r = 0,743$) menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kompensasi dan kinerja guru; semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin baik pula kinerja guru.

E. Referensi

- Ahmad, S. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenada Media.
- Airil, A., Burhanuddin, B., & Ruma, Z. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*.
- Akbar, ES (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Traktat: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 125. STIE | BENTARA PERSADA BATAM.
- Alisyah, P. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. Rineka Cipta.
- Barnawi, & Arifin. (2019). Pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-15, Terj. Benyamin Molan)*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Fadil, I. (2020). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, I. D., Hafidzah, F., Alayda, N. F., & Lubis, P. A. (2024). Gambaran sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Medan Sunggal. *Jurnal Kesehatan Tambusai*.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Kasmir. (2019). Pengaruh manfaat pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan sumber daya manusia PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *eProceedings of Management*.
- Kus, D. W. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*.
- Maharani, A. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer (Skripsi). Universitas Islam Malang.
- Maharani, M., Zakaria, Z., & Rasmi, M. (2020). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru honorer. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Majid. (2019). Analisis efektivitas tunjangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (studi kasus di SMK Negeri 2 Sumbawa). *Prosiding Seminar Nasional*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*.
- Mardawani, A. (2020). Dokumentasi sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian. *Jurnal Metodologi Penelitian*.
- Muhammad, F., Meutia, H., & Heriani. (2023). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Kota Bima dengan motivasi sebagai intervening. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*.
- Muhammad, S. R. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru (studi kasus di Yayasan Man Baul Ulum Banyuwangi). *TAKLIMUNA: Journal of Education and Teaching*.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pitri, A. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*.
- Rahmat, M. S. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru: Studi kasus di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*.
- Rina, O., et al. (2016). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Klaten. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, D., & Putra, R. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryana, D., Nugraha, M., & Putra, A. (2022). Pendekatan kuantitatif dalam penelitian sosial: Analisis data numerik. *Jurnal Metodologi Penelitian*.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wardana, P. Y. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adi Yotama Jaya di Badung-Bali. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wardhana, A., Sari, A. P., & Limgiani. (2023). *Manajemen kinerja: Konsep, teori, dan penerapannya*. Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widyawati, I. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi literasi finansial mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*.
- Yusup Abdul Rahman, A., Nurseha, A., & Budiyanto, C. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah. *Al-Idrak: Jurnal Pendidikan Islam dan Budaya*.