

***THE ROLE OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION, EMPLOYEE SALARY
ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN SIDOARJODISCTRICT***

**PERAN MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN SIDOARJO**

Mochammad Riski Permana Putra¹, Hasan Ubaidillah², Sumartik Sumartik³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

riskibaru226@gmail.com¹, ubaid@umsida.ac.id², sumartik1@umsida.ac.id³

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the role of work motivation, compensation and work ethic on the performance of civil service teachers in the Sidoarjo environment. The subjects of this research were 118 teachers who worked in the Sidoarjo environment based on information received from the Ministry of Education and Culture. This research uses quantitative methods. The sampling technique used was a total sample, namely the entire population of civil service teachers in the Sidoarjo area, for example. This research data was collected by distributing questionnaires, and the SPSS application was used in the analysis process. Data analysis techniques include. This research involves normal hypothesis testing and multiple linear regression analysis. In terms of hypothesis testing, the methods used include the R² test, t test, and F test. The research results show that high work motivation consistently has a positive and insignificant effect on employee performance because teachers feel motivated. Employees tend to improve their performance. better. Compensation has a significant positive influence on employee performance because compensation can influence anyone. If the compensation distribution process is carried out fairly, employees will indirectly feel satisfied and loyal to the organization. The level of work control they have has a positive influence on the work of employees, their work and duties are one of the important tasks and the key to success in providing quality education. Teacher performance has a significant positive effect as evidenced by the acceptance of H₄. The research results show that there is a significant positive influence between work motivation, compensation and work ethic on teacher performance in Sidoarjo district.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Discipline On Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil di kecamatan sidoarjo. Populasi pada penelitian ini berjumlah 118 guru pegawai negeri sipil di kecamatan sidoarjo berdasarkan data yang ada di kemendikbud. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi guru pegawai negeri sipil yang ada di kecamatan sidoarjo digunakan sebagai sampel. Cara mengumpulkan data penelitian ini di ambil dengan membagikan hak angket, dengan aplikasi SPSS dipakai pada proses analisa. Teknik analisa data mencakup Penelitian ini melibatkan pengujian asumsi standar serta analisis regresi linier berganda. Dalam konteks pengujian hipotesis, metode yang digunakan mencakup uji R², uji t, dan uji F. Temuan dari penelitian ini menunjukkan terkait motivasi kerja yang tinggi secara konsisten memberikan dampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena guru merasa termotivasi sehingga pegawai cenderung meningkatkan kinerja yang lebih baik. Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena kompensasi dapat mempengaruhi setiap individu jika sistem pembagian kompensasi diberikan secara adil maka secara tidak langsung pegawai merasa puas dan loyal terhadap lembaga. Kinerja pegawai secara positif dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki, terhadap pekerjaan dan tanggung jawab merupakan salah satu tugas yang penting serta kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Kinerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan karena hal ini dibuktikan H₄ diterima. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di kecamatan Sidoarjo.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Di era pendidikan saat ini, kinerja pegawai merupakan komponen penting bagi organisasi mana pun. Pegawai diharapkan bekerja dengan tenang dan tekun sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Apabila tidak terdapat kebiasaan kerja yang baik pada seluruh pegawai maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai. Namun, dalam upaya memberikan kontribusi maksimal, guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering dihadapkan pada tantangan terkait motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja menjadi inti dalam menentukan seberapa besar semangat dan dedikasi yang mereka tanamkan dalam pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana motivasi, kompensasi, dan gaji berperan dalam membentuk kinerja guru PNS menjadi sangat penting.

Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini dihadapkan pada sejumlah permasalahan yang memengaruhi kinerja dan motivasi mereka. Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya motivasi atau dukungan dari sebagian guru PNS, yang dapat memengaruhi semangat dan dedikasi mereka dalam memberikan pendidikan berkualitas. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif yang kompleks, dan kurangnya dukungan atau penghargaan atas kinerja yang baik dapat mengurangi motivasi guru. Selain itu, ada kecenderungan bahwa kompensasi dan gaji yang kurang memadai bagi sebagian guru PNS juga menjadi permasalahan serius. Berdasarkan hasil data yang saya temukan di kemendikbud ada 118 guru pegawai negeri sipil yang ada di kecamatan sidoarjo khususnya Sekolah Menengah Atas (SMAN) yang

ada di kecamatan sidoarjo tahun 2023. Terdapat beberapa guru PNS yang kurang dorongan atau motivasi untuk mengajar karena kurangnya motivasi pemimpin dan juga terkait kompensasi dan disiplin kerja yang dianggap tidak sesuai dengan jobdisk guru PNS Sekolah Menengah Atas (SMAN) yang ada di kecamatan sidoarjo.

Penelitian ditujukan untuk mencari keterkaitan antara motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS Kecamatan Sidoarjo khususnya sekolah negeri menengah atas (SMAN). Penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana kinerja pegawai yang terkait dengan motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang memadai dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menyediakan pendidikan yang berkualitas. Peneliti juga akan memperhatikan aspek retensi guru di sekolah, apakah tingkat motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki peran dalam mempertahankan guru-guru yang berkualitas. Kekuatan sebuah lembaga ditentukan oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan nasehat yang diberikan [1]. Maka karena itu, setiap lembaga di dunia memastikan bahwa karyawannya dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif. Hal ini untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja karyawan berkualitas tinggi dan terkadang memiliki tingkat persentase yang tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, motivasi dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri, yang biasa disebut dengan motivasi dalam diri sendiri, atau dapat juga berasal di luar diri individu yang disebut dengan motivasi dari luar. Motivasi adalah suatu hal terpenting untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai harapan. Dalam hal ini, pengelola sekolah mungkin saja memberikan semangat kepada pegawainya dengan

cara yang berbeda-beda satu sama lain. Motivasi yang kuat dari kepala sekolah sangat menentukan dalam memberikan bimbingan kepada guru, sehingga apabila kepala sekolah mempunyai motivasi yang kuat maka diharapkan kinerja guru akan meningkat dan efektif [2].

Kompensasi merupakan salah satu cara utama untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mendorong pegawai agar lebih giat bekerja. Maka dari itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan perjanjian kompensasi yang transparan. Remunerasi adalah apa yang dibayarkan kepada karyawan sebagai sarana kompensasi atas pekerjaannya, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori: kompensasi tetap dan kompensasi variabel. Pembayaran bersama adalah biaya jasa yang ditujukan oleh para karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan secara langsung, rutin, atau berkala [3].

Disiplin kerja guru adalah kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks ini, disiplin mencakup tanggung jawab guru dalam menyusun rencana pembelajaran, mengevaluasi metode pengajaran, dan menjaga profesionalisme. Disiplin kerja guru juga melibatkan aspek interpersonal, termasuk kolaborasi yang baik dengan rekan kerja, komunikasi efektif dengan siswa dan orang tua. Dengan menjelajahi aspek-aspek tersebut dapat memahami pentingnya disiplin kinerja guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang sehat dan produktif.

Penelitian ini berlatar belakang oleh research gap terhadap peneliti terdahulu. Pada penelitian ini [3] berkaitan dengan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai. Hal ini akan dibahas lebih mendalam pada kajian penelitian dengan mengangkat permasalahan kompensasi

dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengisian data dengan kriteria yang ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode total sampling di mana semua partisipan dalam sampel diambil dari populasi yang diteliti. tanpa diberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi seperti seluruh populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik olah data dengan menggunakan Spss sedangkan pada penelitian [4] sedangkan penelitian olah data ini menggunakan Smart PLS. Pada penelitian ini [1] Menggunakan metode kualitatif sebagai titik awal penelitian ini membuka peluang untuk dilanjutkan dengan pendekatan kuantitatif, yang akan membantu dalam menentukan seberapa besar kontribusi dari setiap variabel yang terlibat. peran motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS di kecamatan sidoarjo.

Dalam studi ini, peneliti mengidentifikasi celah menggunakan bukti dari gap penelitian, yang merujuk pada kesenjangan yang terlihat dari penelitian sebelumnya. [5]. Peneliti menemukan bahwa penelitian sebelumnya tidak konsisten dalam temuannya. tentang peran motivasi kerja, kompensasi, gaji karyawan terhadap kinerja pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 9 sidoarjo. Maka dari itu, karena hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ketidak konsistenan. Tujuan penelitian ini untuk memberikan bukti yang jelas dibandingkan dengan peneliti sebelumnya.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu peran motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di kecamatan sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah peran motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di kecamatan sidoarjo ?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di kecamatan sidoarjo?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di kecamatan sidoarjo?
4. Apakah peran motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di kecamatan sidoarjo ?

Kategori SDGs

Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

LITERATUR REVIEW

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan harapan mencapai kepuasan yang diinginkan[6]. Semangat kerja yang tinggi akan membawa dampak positif pada kinerja guru atau pegawai[7]. Oleh karena itu motivasi yang tinggi terhadap seorang guru berperan penting, maka dari itu motivasi guru dapat memberikan pembelajaran dengan baik serta memberikan dampak pada kecerdasan anak bangsa yang semakin kian meningkat dan kemakmuran serta menjadikan SDM yang unggul[3]. Ada beberapa faktor yang bisa dilihat untuk mengetahui besar kecilnya motivasi kerja [8] yaitu :

- a. Peraturan : ialah serangkaian proses atau aturan yang dijabarkan oleh visi dan misi.
- b. Hubungan kerja : Merupakan keterkaitan organisasi dan pegawai

yang mempunyai unsur pekerjaan.

- c. Lingkungan kerja : Merupakan kondisi organisasi yang melakukan pekerjaan bersama yang sama.

Motivasi kerja juga memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai karena jika pegawai tidak mendapatkan motivasi atau dorongan maka pegawai mengalami penurunan kinerja. Terdapat berbagai macam penelitian dahulu mendapatkan bahwa motivasi kerja mengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai secara menyeluruh [9] ,[7], [8]. Namun berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh [10] menunjukan hasil akhir yang tidak signifikan.

Kompensasi

Kompensasi ialah suatu hal yang di berikan oleh lembaga, berbentuk uang atau benda yang diberikan langsung atau tidak langsung sebagai hadiah atau jasa balas budi terkait tenaga dan sumbangsih pikiran pegawai terhadap lembaga[11]. kompensasi diharapkan bisa memberikan hasil sistem yang adil karena dengan adanya sistem yang adil akan memberikan keadilan diantara guru atau pegawai dalam lembaga[12]. Imbalan finansial juga menjadi motivasi utama bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena melalui kompensasi tersebut, para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dengan kata lain, imbalan finansial memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru PNS[13]. Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan [14] yaitu :

- a. Insentif : mbalan yang diberikan oleh organisasi, selain gaji atau upah, didasarkan pada pencapaian kinerja.
- b. Tunjangan : (Kesejahteraan & Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan bentuk kompensasi yang tidak bersifat finansial, mencakup perlindungan asuransi kesehatan dan jiwa.

- c. Sarana dan prasarana: Salah satu bentuk insentif tidak langsung yang di dapat oleh organisasi.

Ada keterkaitan kompensasi dengan kinerja pegawai karena jika pegawai mendapat kompensasi yang dirasa cukup akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun beberapa penelitian terdahulu mengemukakan pendapat tentang kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [14], [13], [15]. Tetapi hasil yang diteliti oleh [16] menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental terhadap diri seorang pegawai yang menjadi salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja[17]. Disiplin kerja atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan Dinas di lingkungannya[2]. Disiplin yang kuat mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.[18]. [19] Menyatakan terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap disiplin kerja :

- Persiapan pembelajaran:
Serangkaian proses belajar mengajar yang terstruktur sesuai dengan kurikulum yang berlaku
- Evaluasi Kinerja : Melakukan refleksi diri terhadap kualitas pengajaran dan mencari cara untuk meningkatkannya.
 - Profesionalitas : Menjaga etika dan moralitas dalam bertindak sebagai pendidik.

Disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai karena jika seorang guru dapat menerapkan disiplin kerja maka secara tidak langsung terkait

kinerja guru akan meningkat dengan sendirinya. Adapun beberapa peneliti terdahulu memberikan pendapat[18],[17],[20] bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan hasil yang diteliti oleh [19] menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu, yang diukur berdasarkan nilai atau standar khusus yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja.[21]. Kinerja guru merupakan dasar yang dilakukan oleh guru untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru[22]. Kompetensi kinerja merujuk pada perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dengan kinerja yang optimal, konsisten, dan efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja standar [23][24]Adapun beberapa macam indikator mengenai kinerja pegawai yaitu :

- Kuantitas : Seberapa efektif guru dalam mengelola sejumlah faktor pengajaran dan efisiensi waktu.
- Kualitas : Suatu hasil yang didapat dari kinerja yang dilaksanakan oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
- Pengetahuan tentang pekerjaan: pemahaman dan informasi yang dimiliki seseorang tentang tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian pada kali ini memakai analisa kasual dengan memakai teknik Pendekatan kuantitatif mengacu pada penggunaan data berupa angka dalam penelitian yang dianalisis menggunakan metode statistik.. Pada analisa berikut memakai variabel motivasi kerja (X1),

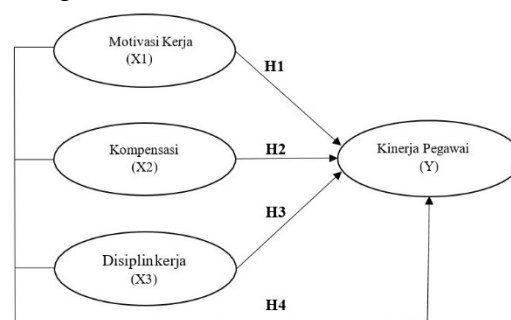
kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), Sebaliknya, variabel terikatnya adalah yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan di lingkungan Sidoarjo, Provinsi Timur. Subyek utama penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Menengah Atas di kecamatan Sidoarjo. Total sampling adalah metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan sampel; Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi guru PNS yang ada di kecamatan Sidoarjo. Data pada penelitian ini berjumlah 118 responden.

Pada penelitian ini berasal dari sumber sekunder yang di kumpulkan dengan penggunaan kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk pengukurannya.. Metode Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pemeriksaan asumsi dasar yang tervalidasi, reliabel, dan konvensional. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan analisis regresi garis berganda, pengujian parsial (Uji T), pengujian simultan (Uji F), dan pengujian koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan software statistik SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data, peneliti meminta seorang pegawai negeri sipil di wilayah Sidoarjo untuk memberikan kuesioner. Metode analisisnya menggunakan software SPSS26

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut ini:



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Guru PNS di kecamatan Sidoarjo

H2 : Diduga variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Guru PNS di kecamatan Sidoarjo

H3 : Diduga variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Guru PNS di kecamatan Sidoarjo

H4 : Diduga variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Guru PNS di kecamatan Sidoarjo

Definisi Operasional

Definisi operasional Motivasi kerja (X1) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [25] Motivasi adalah elemen yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu oleh karena itu, seringkali motivasi dijelaskan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi yaitu :

- Kurangnya dorongan motivasi kerja terhadap guru PNS.
- Kurangnya kualitas pengajaran guru.
- Lingkungan kerja yang tidak efektif.

Definisi operasional kompensasi (X2) sejalan dengan pendapat [16] Kompensasi merupakan insentif yang didapatkan berbentuk penghargaan yang diterima oleh pegawai dalam bentuk

tunjangan atau benefit. Terdapat beberapa indikator terkait pengalaman kerja yaitu :

- a. Tingkat kenaikan gaji.
- b. Tunjangan tambahan yang diberikan kepada seseorang di luar gaji pokoknya.
- c. Fasilitas kerja yang memadai.

Definisi oprasional disiplin kerja (X3) Berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh [20] Disiplin kerja guru yang baik, dapat mencerminkan kepribadian seseorang, khususnya guru yang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, maupun pengetahuan serta wawasan yang luas, serta kompetensi yang dimilikinya. Terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Partisipasi setiap kegiatan.
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.
- c. Tanggung jawab rencana pembelajaran.

Definisi oprasional kinerja pegawai (Y) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [26] Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena bisa meningkatkan efektivitas dari organisasi tersebut. Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a. Manajemen waktu yang efisien.
- b. Hubungan guru dengan lembaga yang positif.
- c. Pelatihan dan pengembangan terhadap guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi kualitas sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika hasil korelasi signifikan pada tingkat $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat dipercaya. Jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar dari nilai korelasi yang ditabelkan

(r tabel), maka kuesioner tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ig (2tailed)	Deskripsi
Motivasi Kerja (X1)	1	0,821	0,188	0,000	Valid
	2	0,751	0,188	0,000	Valid
	3	0,695	0,188	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,871	0,188	0,000	Valid
	2	0,795	0,188	0,000	Valid
	3	0,822	0,188	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	0,745	0,188	0,000	Valid
	2	0,753	0,188	0,000	Valid
	3	0,783	0,188	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)	1	0,910	0,188	0,000	Valid
	2	0,887	0,188	0,000	Valid
	3	0,870	0,188	0,000	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja guru (Y) lebih tinggi dari nilai korelasi kritis dengan tingkat signifikansi (2- tailed) $< 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dianggap valid untuk variabel dan pernyataan yang diselidiki.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka dianggap tidak dapat diandalkan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Deskripsi
Motivasi Kerja (X1)	3	0,624	$> 0,60$	Reliabel
Kompensasi (X2)	3	0,756	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	3	0,622	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	3	0,858	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Proses data SPSS (2024)

Dalam Tabel 3.2 terlihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,624 yang lebih besar dari 0,60, variabel kompensasi memiliki nilai 0,756 yang juga lebih besar dari 0,60, variabel disiplin kerja memiliki nilai

0,622 yang lebih besar dari 0,60, dan variabel kinerja guru memiliki nilai 0,858 yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dapat dianggap reliabel.

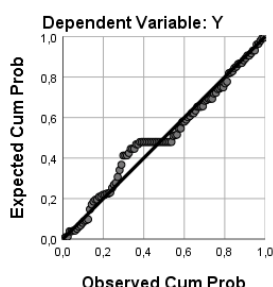
UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik adalah tes yang dipakai untuk prasyarat rancangan untuk menganalisis regresi linier berganda berdasarkan Metode Kuadrat Terkecil (Ordinary Least Squares, OLS).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang terkumpul mengikuti distribusi normal. Metode ini melibatkan penggunaan scatterplot dan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai Monte Carlo Asmp. Sig (2-tailed) melebihi nilai alpha 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan dalam tabel dan gambar berikut ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas Scatterplot
Sumber: Proses data SPSS (2024)

Tabel 3. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	109
Normal Parameters ^{a,b} Mean	,0000000
Std. Deviation	1,17009811
Most Extreme Differences	Absolute ,118
	Positive ,062
	Negative -,118
Test Statistic	,118
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	,088d
99% Confidence Lower	,080

Interval	Bound
	Upper ,095
	Bound

Sumber: Proses data SPSS (2024)

Dalam Tabel 3 dapat dilihat bahwa uji normalitas juga dapat dipastikan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,080, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dianggap valid dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Harapan dari uji multikolinearitas adalah bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen tersebut.. Pengujian dianggap valid jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 0,10, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

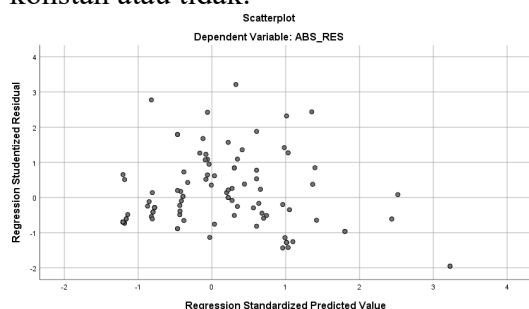
Collinearity Statistics			
Model	Tolerance		VIF
1	Motivasi Kerja	,607	1,649
	Kompensasi	,590	1,695
	Disiplin Kerja	,626	1,598

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dalam Tabel 4, nilai VIF untuk setiap variabel menunjukkan bahwa tidak adamasalah multikolinearitas. Nilai VIF untuk variabel motivasi kerja adalah 1,649 yang lebih besar dari 0,10, untuk variabel kompensasi adalah 1,695 yang juga lebih besar dari 0,10, dan untuk variabel disiplin kerja adalah 1,598 yang juga lebih besar dari 0,10. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika analisis menunjukkan pola yang tidak konsisten dalam titik-titik data, menunjukkan variasi yang tidak konstan. Ketika titik-titik data tersebar tanpa pola yang jelas, ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah varians dari variabel dalam model regresi tetap konstan atau tidak.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Proses data SPSS (2024)

Gambar 3.2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil dari analisis regresi linear berganda disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,565		,490	,625
	Motivasi Kerja	,100	,086	,097	1,154
	Kompensasi	,537	,098	,469	5,506
	Disiplin Kerja	,329	,092	,295	3,570

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Proses data SPSS (2024)

Dari hasil pengolahan data pada

Tabel 5, kolom koefisien regresi yang tidak distandardisasi bagian B, maka nilai koefisien regresi dari setiap variabel dapat dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,565 + 0,100 X_1 + 0,537 X_2 + 0,329 X_3$$

Dimana:

Y : Kinerja Guru X1 : Motivasi Kerja

X2 : Kompensasi

X3 : Penempatan Kerja E : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,565 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,100 untuk variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,100 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,537 untuk variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,537 satuan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,329 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,329 satuan.
4. Nilai Koefisien sebesar 0.329 (X3) hal ini menunjukan bahwa peningkatan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 1 satuan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0.329 satuan.

UJI HIPOTESIS

Uji T

Pada uji t dalam penelitian ini, digunakan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi pengaruh parsial antara variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Informasi ini tersedia dalam Tabel 6.

Tabel 6. Uji parsial (T)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	,565	1,152		,490	,625
Motivasi Kerja	,100	,086	,097	1,154	,251
Kompensasi	,537	,098	,469	5,506	,000
Disiplin Kerja	,329	,092	,295	3,570	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Proses data SPSS (2024)

a. H1 Variabel Motivasi Kerja

Tabel 6 memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar $1,154 < 1,983$ dan pada nilai signifikansi $0,251 > 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,100 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

b. H2 Variabel Kompensasi

Dalam Tabel 6 terlihat bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X2) adalah 5,506, yang melebihi nilai kritis sebesar 1,983 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0,537, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja guru (Y).

c. H3 Variabel Disiplin Kerja

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel kompensasi (X2) sebesar $3,570 > 1,983$ Dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari alpha 0,05, serta dengan pengaruh sebesar 0,329, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja guru (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan secara bersama-sama antara variabel-variabel X (motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Penentuan kinerja guru didasarkan pada tingkat signifikansi statistik, yaitu:

- Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H0 di terima dan Ha ditolak.
- Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H0 di tolak dan Ha diterima. Hasil uji F disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 7. Uji Simultan (F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181,382	3	60,461	42,933	,000 ^b
Residual	147,866	105	1,408		
Total	329,248	108			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja
Sumber: Proses data SPSS (2024)

Keterangan:

$$Df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df 2 = n - k = 109 - 4 = 105$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

1. H4 Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja

Hasil Tabel 7, nilai F-hitung sebesar 42,933 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,68, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara kolektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Kolerasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menilai sumbangan bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen, yang diukur dalam bentuk persentase. Semakin tinggi korelasi berganda, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hasil dari analisis korelasi berganda ini akan ditampilkan dalam tabel berikut..

**Tabel 8. Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,551	,538	1,187

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Proses data SPSS (2024)

Dari Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) adalah 0,742, koefisien determinasi berganda (R²) adalah 0,551, dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adj R²) adalah 0,538. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja dapat menjelaskan sebesar 74,2% dari pengaruh terhadap kinerja guru. Sisanya, sebesar 25,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Koefisien determinasi (R²) sebesar 55,1% menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja guru sebesar itu, sementara 44,9% variasi lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis. Koefisien determinasi yang disesuaikan (Adj R²) sebesar 53,8% juga menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sementara 46,2% dari variasi lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor tambahan.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama : Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisa pada penelitian ini menunjukan hasil motivasi kerja ber pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan motivasi merupakan suatu dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu.

Motivasi kerja pada penelitian ini dibuat dengan beberapa indikator yaitu kurangnya dorongan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil, kurangnya kualitas pengajaran guru, dan lingkungan yang tidak efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka secara tidak langsung meningkat juga terkait

kinerja pegawai, meskipun ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. [21] [24].

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diberikan oleh [2] Motivasi yang kuat dari kepala sekolah sangat menentukan dalam memberikan bimbingan kepada guru, sehingga apabila kepala sekolah mempunyai motivasi yang kuat maka diharapkan kinerja guru akan meningkat dan efektif. Sebuah lembaga jika ingin memaksimalkan kinerja guru harus bisa memberikan dorongan atau semangat terlebih dahulu agar sosok individu tersebut mampu menjalankan tugas dengan baik.

2. Hipotesis Kedua : Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sistem pemberian kompensasi yang adil dan memadai baik itu berupa sarana dan prasarana atau yang lain dapat meningkatkan semangat kinerja guru.

Kompensasi pada kali ini dibuat dengan beberapa faktor yaitu Tingkat kenaikan gaji, tunjangan tambahan yang diberikan kepada seseorang di luar gaji pokoknya dan fasilitas kerja yang memadai. Kontribusi yang tinggi pada segi kompensasi yang dibutuhkan dapat dibuktikan banyak responden yang sepakat. Hal ini dapat dibuktikan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh [13], [14], dan [15] bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh [3] Kompensasi adalah apa yang dibayarkan kepada

karyawan sebagai sarana atas pekerjaannya, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori: kompensasi tetap dan kompensasi variabel. Pembayaran bersama adalah biaya jasa yang ditujukan oleh para karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan secara langsung, rutin, atau berkala. Dalam hal ini kompensasi sudah ditetapkan bahwa suatu hal yang diberikan terhadap individu merupakan salah satu bentuk sebuah penghargaan.

3. Hipotesis Ketiga : Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja merupakan peranan penting bagi kinerja guru. Ketika seorang guru memiliki disiplin kerja yang baik mereka bisa mempersiapkan rencana pembelajaran yang baik.

Disiplin kerja pada analisis ini dibuat dengan beberapa faktor yaitu partisipasi setiap kegiatan, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dan tanggung jawab rencana pembelajaran. Dari responsif responden mengenai disiplin kerja terhadap kinerja guru banyak yang mendukung bahwa disiplin kerja harus diterapkan semaksimal mungkin. Persiapan pembelajaran yang teliti dan terencana juga menjadi hasil dari disiplin kerja, sehingga guru dapat menyusun rencana pembelajaran yang efektif, memilih materi yang sesuai, dan menyiapkan metode pengajaran yang tepat. Hasil penelitian ini menghasilkan hasil yang sama pada penelitian [17], [18] dan [20] yang juga berpengaruh positif dan signifikan.

Disiplin kerja guru adalah kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks ini, disiplin mencakup tanggung

jawab guru dalam menyusun rencana pembelajaran, mengevaluasi metode pengajaran, dan menjaga profesionalisme. Selain itu, guru yang disiplin juga mampu menjalin kolaborasi yang efektif dengan sesama guru dan staf sekolah lainnya, yang dapat meningkatkan pengembangan kurikulum serta metodologi pengajaran.

4. Hipotesis Keempat : Peran Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Sidoarjo

Pada hasil penelitian analisis ini menunjukkan bahwa peran motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS. Hal ini di buktikan bahwa H4 diterima. Hal ini dapat digunakan pada kinerja guru pegawai negeri sipil dalam menjalankan motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian [3] yang membuktikan motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada hasil kali ini membuktikan Pegawai Negeri Sipil DiKecamatan Sidoarjo dengan jumlah penelitian ini sebanyak 118 guru pegawai dan keseluruhan dijadikan sampel, serta bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

Penelitian ini memiliki maksud yang dapat atau memberikan cara untuk meningkatkan kinerja pegawai meliputi strategi dalam meningkatkan motivasi kerja, kompensasi serta disiplin kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih telah mengizinkan penelitian ini dievaluasi dengan baik berdasarkan kontribusi dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung semua karyanya, khususnya Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo yang telah memberikan informasi berupa data dan petunjuk penulisan. sehingga penulis dapat membuat artikel saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Arisanti, A. Imanda, and H. E. Saputra, "Analisis Kualitas Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bengkulu Tengah," 2020.
- [2] M. Mahfud, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-kota Bima," vol. 2, no. 1, pp. 1–17, 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i1.
- [3] A. Yusvenda Jurusan Manajemen, F. Ekonomi, and S. Kesuma Negara Blitar Jl, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar," 2023.
- [4] Y. Sudargini, "Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah," *J. Ind. Eng. Manag.*, vol. 2, no. 5, pp. 213–227, 2021, [Online]. Available: <https://www.jiemar.org/index.php>

- /jiemar/article/view/215
- [5] A. Setyo, B. Prakoso, and H. M. Kumalasari, "Eksistensi Kedai Beli Kopi di Sidoarjo," vol. 4, no. 6, pp. 8470–8477, 2023.
 - [6] D. Nevityanda and H. Ubaidillah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada PT. J&T Express Cabang Surabaya," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–16, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.13.
 - [7] C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
 - [8] R. Hayati, Y. Arafat, and A. P. Sari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 5, no. 2, p. 100, 2020, doi: 10.31851/jmksp.v5i2.3753.
 - [9] R. Ardiansyah, A. I. Yustina, and K. Shaleh, "Determinan Motivasi Kerja: Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan, Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Tangible J.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–15, 2021, doi: 10.47221/tangible.v6i1.154.
 - [10] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019.
 - [11] D. Suryanto, S. Tinggi, I. Ekonomi, H. Agus, and S. Bukittinggi, "Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 98–109, 2019, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
 - [12] K. Situmorang, R. Batubara, W. Ningsih, and N. Nasution, "Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik: Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV," *Edumaspul J. Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 703–709, 2022, doi: 10.33487/edumaspul.v6i1.2288.
 - [13] M. Rozali and K. Kusnadi, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia," *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 65–74, 2020, doi: 10.46975/aliansi.v13i2.24.
 - [14] K. D. Widayati, "Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi," *Widya Cipta - J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 17–24, 2019, doi: 10.31294/widyacipta.v3i1.5058.
 - [15] F. Arufurahman, M. Hidayat, and S. Sjarlis, "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Nobel Manag. Rev.*, vol. 2, no. 3, pp. 361–369, 2021, doi: 10.37476/nmar.v2i3.2042.
 - [16] A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Nas. Manaj.*

- Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i2.91.
- [17] Z. Yahya, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Negeri Sipil pada Smk Negeri 1 Tanah Jambo Ayekabupaten Aceh Utara,” *J. Ilm. Sains, Teknol. Ekon. Sos. Dan Budaya*, vol. 6, no. 2, pp. 68–71, 2022.
- [18] R. N. Suryadi, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar,” *Indones. J. Econ. Entrep. Innov.*, vol. 1, no. 1, pp. 14–28, 2020, doi: 10.31960/ijoei.v1i1.439.
- [19] A. Bari and Matnin, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Investi Islam*, vol. 2, no. 01, pp. 197–219, 2021, doi: 10.32806/investi.v2i01.96.
- [20] S. Devinta and A. B. Santosa, “Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Moderasi (Studi Pada Guru PNS SMP Negeri Se - Kota Pekalongan),” *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, pp. 294–303, 2022.
- [21] S. Siahaan and S. Bahri, “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [22] J. Jaliah, H. Fitria, and A. Martha, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru,” *J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 146–153, 2020, doi: 10.37985/joe.v1i2.14.
- [23] R. Rosmaini and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [24] I. Marjaya and F. Pasaribu, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 129–147, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- [25] S. Djaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi,” *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 26, no. 1, p. 72, 2021, doi: 10.24843/bse.2021.v26.i01.p06.
- [26] H. Kurniawan, “Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi,” *JEMSI J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 4, pp. 426–441, 2022, [Online]. Available <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>