

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD HONORER DI SELURUH SDN DI KECAMATAN MAOSPATI KABUPATEN MAGETAN

Dwi Utami<sup>1)</sup>, Hari Purwanto<sup>2)</sup>, Metik Asmike<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
dwiutami20233@gmail.com<sup>1)</sup>

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
hari.purwanto@unipma.ac.id<sup>2)</sup>

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun  
metikasmike@unipma.ac.id<sup>3)</sup>

### Abstract

*Honorary teachers are temporary teachers who are recruited in a school and obtain legal rights to honorarium, both monthly and quarterly, as well as legal protection and leave in accordance with labor law standards. This study aims to measure and examine the impact of financing and the effect of work motivation on the performance of honorary elementary school teachers in Maospati Magetan partially and simultaneously. The population used a saturated sampling technique, namely all Honorary Elementary School teachers in Maospati District, Magetan Regency, totaling 51 teachers. The method used in this research is quantitative with questionnaires and surveys as techniques in collecting data. The data analysis used is multiple linear regression. Based on the results of the t test partially, compensation has an influence on performance with the results of  $t_{count} 4.358 > t_{table} 2.008$ , with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . Work motivation obtained  $t_{count} 4.142 > t_{table} 2.008$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$  meaning that work motivation has a positive and partially significant effect on teacher performance. The results of the F test, it is known that  $F_{count} 144.379 > F_{table} 3.179$  significant level  $F 0.000 < \alpha 0.05$ , simultaneously compensation and work motivation have an influence on teacher performance.*

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

### Abstrak

Guru honorer merupakan guru tidak tetap yang direkrut di sebuah sekolah dan memperoleh hak yang resmi atas honorarium, baik bulanan maupun triwulanan, serta perlindungan hukum dan cuti sesuai dengan standar undang-undang ketenagakerjaan. Penelitian ini memiliki tujuan mengukur dan mengkaji dampak kompensasi dan dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru SD honorer di Maospati Magetan secara parsial dan simultan. Populasi menggunakan tehnik sampling jenuh yakni seluruh Guru SD Honorer di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan yang berjumlah 51 guru. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah kuantitatif dengan kuesioner dan survei sebagai tehnik dalam mengumpulkan data. Data *analyst* yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji t secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan hasil thitung 4,358 > ttable 2,008, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi Kerja diperoleh thitung 4,142 > ttable 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti Motivasi Kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji F, diketahui FHitung 144,379 > Ftable 3,179 tingkat signifikansi F 0,000 <  $\alpha$  0,05, secara simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

### PENDAHULUAN

Tenaga honorer ialah para pekerja yang belum memiliki status karyawan tetap. Meskipun demikian, mereka masih menerima pembayaran honor setiap bulan bukan gaji seperti karyawan tetap. Tenaga honorer diangkat untuk menjalankan tugas tertentu, terutama di lingkungan pemerintahan. Peraturan dari Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, dimana Undang-undang tersebut dirubah menjadi Peraturan oleh Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 yang menyebutkan bahwa tenaga honorer ialah pekerja yang diangkat oleh badan pengembangan pelayanan publik untuk melakukan sebuah tugas pada instansi atau pemerintahan.

Hal ini juga berlaku untuk tenaga pendidik di Indonesia, terutama tenaga pengajar honorer, yang memainkan peran penting di sekolah-sekolah. Mulyasa mengatakan bahwa tenaga pengajar honorer ialah tenaga pengajar yang tidak memiliki kepastian status kepegawaian tetap dan direkrut di sebuah sekolah. Mereka berhak menerima honorarium, baik bulanan maupun triwulanan, mendapat nasehat dan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan (Ghozali, Ekawati, and Munastiwi 2022:300).

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan serta kualitas pendidikan secara keseluruhan. Fenomena yang terjadi saat ini Maospati, Kabupaten Magetan, terkait dengan kinerja guru honorer adalah adanya keterlambatan guru dalam datang ke sekolah. Hal ini menunjukkan adanya ketidakmaksimalan dalam kinerja mereka. Selain menyebabkan gangguan dalam proses belajar mengajar, guru yang tidak menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi juga memberikan contoh yang kurang baik bagi siswa. Kualitas kinerja guru memiliki pengaruh besar terhadap hasil untuk pendidikan, dikarenakan guru lebih sering interaksi dengan murid disekolah serta menjadi panutan bagi mereka

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil capaian dari pegawai yang didalamnya termasuk guru, dalam melakukan tugasnya yang sesuai standar tertentu yang berlaku. Robbin (2015) mengungkapkan kinerja ialah hasil dari tugas yang diberikan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas sebagai bentuk upaya dari pekerja atau karyawan menurut tanggungjawabnya. Hasibuan (2015) menyebutkan kinerja adalah pencapaian yang diperoleh seseorang saat menjalankan suatu tugas dengan berdasar pada pengalaman, kesungguhan serta kemampuan.

Dalam konteks seorang guru, pekerjaan seorang guru ialah kerja nyata secara kualitatif serta kuantitatif sesuai pada apa yang menjadi tanggungjawab yang telah diberikan. Suharsaputra (2010) mengungkapkan bahwa kinerja ialah kemampuan ataupun keefektifan karyawan atau pegawai untuk mencapai kinerja terbaik. Kinerja guru mencerminkan efektivitas profesionalnya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan pendidikan. Karena itu, itu efektivitas kerja guru berperan penting bagi tercapainya tujuan pendidikan serta menunjukkan bagaimana guru memenuhi tugas serta tanggungjawab. Peningkatan kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pada pendidikan yang optimal.

Adapun kajian terkait dengan peneliti yakni dilakukan oleh Sari (2020) melalui kajiannya menyatakan pemberian kompensasi influential significant pada motivasi kerja guru pada MAN 2 Kota Bekasi. Pada kajian penelitian saat ini, terdapat perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan yakni variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu variabel X yang digunakan ialah Kompensasi serta variabel Y ialah Motivasi Kerja. Sementara itu, dalam kajian ini menggunakan dua variabel X yakni Kompensasi dan Motivasi Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja Guru. Terdapat kesamaan yang dilakukan dalam kajian ini ialah objek penelitian yang menitikberatkan pada kompensasi terhadap guru sebagai subjek penelitian. Dalam konteks ini, kajian menunjukkan bahwa remunerasi yang memadai dapat mempengaruhi motivasi kerja guru honorer. Kajian ini juga memberikan informasi penting bagaimana reward dapat menjadikan kinerja guru meningkat.

Kajian selanjutnya yang dilakukan oleh Alamsyah (2020) menunjukkan adanya pengaruh gaji guru honorer terhadap kinerja di Sekolah Dasar Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar. Perbedaan terdapat antara kajian ini dan kajian selanjutnya adalah lokasi penelitian. Persamaan yang terdapat antara kedua penelitian ini adalah penggunaan variabel kompensasi sebagai variabel X serta kinerja untuk variabel Y. Selain itu, keduanya juga memiliki kesamaan dalam memilih guru honorer sebagai objek penelitian.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ningrum (2020) mengungkapkan motivasi dalam bekerja dan reward berpengaruh besar terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Bandung. Perbedaannya antara penelitian ini dan penelitian selanjutnya adalah lokasi penelitiannya. Penelitian sebelumnya dilakukan di Bandung sementara penelitian saat ini dilakukan di Kecamatan Maospati Magetan dengan berpusat pada guru honorer di seluruh SDN. Meskipun terdapat perbedaan lokasi penelitian, kedua kajian ini memiliki persamaan dalam variabel yang digunakan dimana variabel X adalah Kompensasi dan Motivasi Kerja serta variabel Y yang mengacu pada Kinerja Guru.

Kajian oleh Astuti (2021) juga memberikan hasil yang *significant* mengenai dampak motivasi kerja dan reward terhadap kinerja guru. Pada *research* ini menghasilkan temuan yang signifikan motivasi kerja dan reward pada kinerja guru di SMA Muhammadiyah Parung. Penelitian ini berfokus pada SMA Muhammadiyah Parung di Parung, sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan Maospati Magetan pada Guru Honorer di seluruh SDN. Meskipun terdapat perbedaan lokasi penelitian, kedua kajian ini memiliki persamaan dalam variabel yang digunakan. Variabel X yang mengacu pada Kompensasi dan Motivasi Kerja serta variabel Y yang mengacu pada Kinerja Guru tetap menjadi fokus penelitian.

Tujuan dari kajian ini untuk mengetahui dan memberikan bukti secara empiris dampak secara parsial yakni pengaruh dan signifikansi kompensasi terhadap kinerja guru serta dampak motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini juga melihat pengaruh

signifikansi secara simultan atau bersama-sama faktor kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SD Honoror di Maospati Magetan.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Kompensasi**

Rivai (2013) menyatakan kompensasi ialah sebuah penghargaan pengganti biaya layanan yang mereka bayarkan dari perusahaan. Ini mencakup berbagai bentuk seperti gaji, tunjangan, bonus, kesempatan kerja dan tunjangan lainnya. Konsep ini menekankan bahwa kompensasi adalah pengakuan untuk karyawan sebagai imbalan untuk kontribusinya pada saat memenuhi tugas serta tanggungjawabnya didalam perusahaan. Menurut Handoko (2015), kompensasi dapat diartikan sebagai suatu yang didapat karyawan untuk imbalan pekerjaannya. Kompensasi penting untuk karyawan karena jumlah kompensasi yang mereka terima mencerminkan kontribusi mereka kepada rekan-rekan mereka.

Akbar (2021) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk pengembalian finansial serta tunjangan untuk pegawai. Hal ini mencakup gaji, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan manfaat lainnya. Definisi ini menekankan bahwa kompensasi adalah semua elemen finansial maupun nonfinansial pada karyawan sebagai imbalan dari pekerjaannya.

### **Motivasi**

Motivasi memiliki komponen-komponen dibedakan menjadi komponen dalam serta komponen luar. Komponen dalam berkaitan dengan siklus yang terjadi pada seseorang seperti perasaan ketidakpuasan atau ketegangan psikologis. Sementara itu, komponen ekstrinsik mengacu dengan sesuatu diharapkan seseorang, yaitu tujuan yang menjadi tujuan perilakunya. (Hamalik, 2015).

Sardiman (2014) menyatakan motivasi sebagai dorongan dari hati seseorang agar mengambil pergerakan. Motifnya terdiri dari dua unsur, yang pertama ialah daya penggerak membuat seseorang bergerak atau melakukan suatu tindakan, dan unsur kedua adalah tujuan atau sasaran yang dicapai melalui tindakan tersebut. Kedua komponen motivasi ini mendorong orang untuk terlibat dalam kegiatan dengan tujuan mencapai keinginan mereka melalui tindakan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan tidak hanya penting untuk promosi perusahaan dan keputusan gaji. Kinerja karyawan sangat penting untuk memotivasi mereka dan memungkinkan organisasi untuk

mengembangkan rencana yang dapat mencegah kemerosotan kinerja. Kinerja seorang karyawan mencerminkan hasil yang mereka capai melalui pekerjaannya sesuai dengan standar untuk pekerjaannya. Evaluasi karyawan membantu agar mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dan memberikan umpan balik kritis untuk pengembangan dan perbaikan.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yang merujuk pada pekerjaan yang dilakukan orang tersebut. Kinerja berarti hasil kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sementara itu menurut Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja ialah hasil usaha individu untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan integritasnya. Prestasi mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat mencapai hasil yang memuaskan dan memenuhi harapan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif merupakan jenis data yang terwujud dalam bentuk angka, yang dapat diartikan dan diukur dengan menggunakan satuan penghitungan (Sugiyono, 2020). Populasi dalam kajian ini tergolong sedikit, maka sampel pada kajian ini menggunakan sampling jenuh yakni seluruh guru SD honorer yang berjumlah 51 guru. Analisis data Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dalam kajian ini dimana dilakukan pengujian Uji t dan Uji F untuk pengtestan hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi linier Berganda

Hasil *regression equation* pada kajian ditunjukkan sebagai berikut:

Table 1. Hasil Test Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	3.582	1.034		3.454
	Kompensasi	.751	.172	.487	4.358
	Motivasi kerja	.629	.148	.475	4.147

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS (2023)

Berikut adalah persamaan garis regresi linier berganda yang dihasilkan ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,582 + 0,751X_1 + 0,629X_2 + e$$

Sesuai dengan *regression equation* yang dihasilkan, maka diinterpretasikan sebagai berikut ini:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 3.582 menunjukkan jika Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel yang tidak dikaji bernilai adalah 0 (konstan), maka Kinerja Guru (Y) SD Honorer di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan bernilai 3.582.
- 2) Koefisien regresi ( $b_1$ ) untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0.751. Ini menunjukkan bahwa jika Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat satu unit, dimana Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel lainnya tetap, maka Kinerja Guru (Y) SD Honorer di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan diperkirakan akan meningkat sebesar 0.751 unit.
- 3) Koefisien regresi ( $b_2$ ) pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 0.629 interpretasinya adalah apabila Motivasi Kerja ( $X_2$ ) naik satu unit, dengan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dimana variabel lainnya bernilai 0 atau tetap, maka Kinerja Guru (Y) SD Honorer di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan diperkirakan akan meningkat sebesar 0.629 unit.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Pengujian uji t dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui dampak parsial tiap variabel bebas (*Independent*). Hasil test t SPSS penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Test t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.582	1.034		3.454	.000
Kompensasi	.751	.172	.487	4.358	.000
Motivasi kerja	.629	.148	.475	4.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Hasil output SPSS tabel 2 tersebut diinterpretasikan pada analisis dibawah ini:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  (4,358) variabel Kompensasi ( $X_1$ ) melebihi  $t_{table}$  (2,008) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja guru SD honorer di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Kompensasi ( $X_1$ ).
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  (4,142) lebih tinggi dari nilai  $t_{table}$  (2,008) pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan signifikansi  $0,000$  kurang dari  $0,05$  artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru SD Honorer pada seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan.

Berdasarkan hasil test t terdapat dampak tiap variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru), nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{table}$ . Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini terbukti kebenarannya.

#### b. Uji F (Simultan)

Berikut hasil output F-test di SPSS:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1593.575	2	796.787	144.379	.000 <sup>b</sup>
	Residual	248.342	48	5.519		
	Total	1841.917	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Berdasarkan hasil pada tabel 3, diperoleh  $F_{hitung}$  144,379 > nilai  $F_{table} = 3,179$ . Selain itu, nilai  $p$   $0,000 < \text{Tingkat } significance$  ( $\alpha = 0,05$ ). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa secara bersamaan Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD honorer di seluruh SDN di Maospati Magetan. Hal ini memperlihatkan bahwa seiring dengan semakin tingginya Kompensasi dan Motivasi Kerja yang diberikan akan bertambah tinggi peningkatan Kinerja Guru SD honorer di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel berikut menunjukkan nilai koefisien determinasi untuk kajian ini.:  
Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

September 2023

E-ISSN: 2686 - 1771

Table 4. Hasil Test Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.865	.859	2.34919

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Table 4 yang dihasilkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,865 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dampaknya terhadap Kinerja Guru SD honorer Maospati Magetan memberikan pengaruh sebesar 86,5%. Ini menggambarkan bahwa sebanyak 86,5% tenaga pengajar honorer SD di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan dipengaruhi oleh faktor Kompensasi dan Motivasi Kerja. Variabel lain yang merupakan faktor independen namun tidak diselidiki dalam penelitian ini berdampak pada sisa 13,5% antar lain seperti kerjasama tim, pendidikan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Melalui kajian ini dapat disimpulkan Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai dampak signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Guru SD Honorer di Maospati Magetan. Setelah menganalisis data serta pengkajian terkait Kompensasi dan Motivasi Kerja dampaknya terhadap Kinerja Guru SD Honorer di SDN di Maospati Magetan, dapat ditarik kesimpulan serta dijabarkan berikut ini:

1. Ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi dan Kinerja Guru SD honorer. Artinya seiring dengan tingginya tingkat Kompensasi yang diberikan, dengan demikian Kinerja Guru SD honorer di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan juga semakin meningkat.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD honorer. Artinya seiring dengan tingginya tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki, akan meningkat pula Kinerja Guru SD honorer di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan.
3. Ada pengaruh signifikan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD honorer secara simultan. Artinya seiring dengan semakin tingginya tingkat Kompensasi yang diberikan dan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

September 2023

E-ISSN: 2686 - 1771

Motivasi Kerja yang dimiliki, semakin meningkat pula Kinerja Guru SD honorer di seluruh SDN di Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan.

### Saran

Saran atau rekomendasi bagi peneliti berikutnya adalah untuk memperluas sampel dengan jumlah yang lebih besar dan mempertimbangkan penambahan variabel penelitian. Dengan demikian, hal ini dapat memperkuat validitas prediksi terhadap kinerja guru SD Honorer. Berdasarkan temuan dalam kajian ini, pihak terkait dapat mengambil manfaat dari sejumlah rekomendasi, antara lain :

1. Bagi pihak Sekolah
  - a. Hendaknya pihak sekolah memperhatikan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru honorer
  - b. Hendaknya pihak sekolah juga meningkatkan fasilitas serta memberikan pelatihan agar motivasi kerja guru honorer meningkat.
2. Bagi Guru, hendaknya untuk lebih memaksimalkan kinerja sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja.
3. Bagi peneliti lain memperhitungkan pengaruh dari variabel independen mempengaruhi kinerja guru serta tak dipertimbangkan pada penelitian, seperti Kerjasama tim, pelatihan, lingkungan kerja, gaya manajemen dan lain-lain.

Diharapkan dengan penerapan saran-saran ini, pihak sekolah, guru honorer, dan peneliti yang akan datang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja guru honorer.

### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Widia, and Lismiatun Lismiatun. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Muhammadiyah Parung." *Jurnal Arastirma* 1(2):191. doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12358.
- Ghozali, Muhammad, Diyan Ekawati, and Erni Munastiwi. 2022. "Analisis Pengelolaan Tunjangan Guru Honorer: Studi Dinas Pendidikan Bangka Tengah." *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan* 5(2):299–307. doi: 10.32923/kjmp.v5i2.2437.
- Hamalik, O. (2015). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. 2017. *Manajemen Source Daya Manusia*. Cetakan Ke. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Source Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke. Bandung: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
- September 2023

PT. Remaja Rosdakarya.

Ningrum, Egi Iriani krisdayanti. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Bandung.Pdf."

Sari, T. W. 2020. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Di MAN 2 Kota Bekasi." *Repository.Uinjkt.Ac.Id.*

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

September 2023

E-ISSN: 2686 - 1771