



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru MA Ma'arif Udanawu Blitar

**Nurul Anisah**

Universitas Islam Kadiri, Kediri

Email : [nanisah166@gmail.com](mailto:nanisah166@gmail.com)

**Diana Ambarwati**

Universitas Islam Kadiri, Kediri

Email : [dianaambarwati@uniska-kediri.ac.id](mailto:dianaambarwati@uniska-kediri.ac.id)

**Lina Saptaria**

Universitas Islam Kadiri, Kediri

Email : [Linasaptaria@uniska-kediri.ac.id](mailto:Linasaptaria@uniska-kediri.ac.id)

**Abstract.** *This study discusses the influence of the physical work environment and the damage to the performance of ma'arif Udanawu Blitar teachers. the method used in this research is descriptive quantitative. The population used in this study were the mothers/fathers of teachers in Ma Ma'arif Udanawu Blitar, totaling 86 teachers. The sample used in this study is the entire population, namely 86 samples. The sampling method used is non-probability sampling technique with saturated sampling technique. Data processing in this study is using the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption <sup>Test</sup>, Multiple Linear Regression, T Test, F Test and Coefficient of Determination,. The results of this study are that the physical work environment has a partial effect on performance with a significant  $0,000 < 0,05$ . Compensation has a partial effect on performance with a significant  $0,005 < 0,05$ . The physical work environment and alarms have a simultaneous effect on performance with a significant  $0,000 < 0,05$ .*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Compensation and Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja guru ma ma'arif udanawu blitar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja guru ma ma'arif udanawu blitar. metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ibu/bapak ibu guru yang ada di Ma Ma'arif Udanawu Blitar yang berjumlah 86 guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yaitu 86 sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik *sampling Jenuh*. Pengolahan data pada penelitian ini yaitu menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan signifikan  $0,005 < 0,05$ . Lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Kinerja

### PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah dalam melaksanakan aktivitas bersama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau diinginkan. Dalam hal ini organisasi Pendidikan adalah proses dalam melakukan suatu pembelajaran bersama mengenai pengetahuan, keterampilan, pengembangan potensi yang diturunkan dari generasi ke generasi selanjutnya secara berkelanjutan melalui pengajaran dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan ini, maka akan menumbuhkan jiwa kecerdasan, tata perilaku yang baik, bertanggung jawab dan lain sebagainya. Pada dasarnya

untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik pula, karena pendidikan juga sebagai faktor penting untuk keberlangsungan hidup negara. Madrasah Aliyah Ma'arif Udanawu Blitar merupakan salah satu sekolah swasta yang memiliki kurikulum keagamaan sebagai nilai tambah dari sekolah umum.

Madrasah Aliyah Ma'arif Udanawu Blitar memiliki tenaga kependidikan (guru) dan tenaga non kependidikan (karyawan), kedua tenaga pendidik tersebut memiliki peran penting dalam terlaksananya kelancaran aktivitas dalam sebuah organisasi mencapai tujuan organisasi sehingga diperlukan upaya dalam meningkatkan kualitas sumber dayanya. Mengenai hal ini Madrasah Aliyah Ma'arif Udanawu masih berupaya dalam peningkatan kinerja guru yang dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang masih terbatas atau kurang optimalnya fasilitas yang disediakan untuk kebutuhan diperlukan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta masih berupaya dalam memperhatikan kompensasi untuk dapat menunjang kinerja guru karena kurang maksimalnya terkait pemberian insentif pada guru yang berprestasi, pemberian fasilitas ruangan kerja, serta sebagian guru berpendapat penghasilan kurang menutupi kebutuhan.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru Ma Ma'arif Udanawu Blitar ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru Ma Ma'arif Udanawu Blitar ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja guru Ma Ma'arif Udanawu Blitar ?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Norianggono *at.,al* (2014:3) lingkungan kerja fisik adalah keadaan fisik yang ada disekeliling yang dapat menguaisai kinerja karyawan. Menurut Notty (2021:70) lingkungan kerja yaitu segenap yang ada dalam areatempat kerja yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung. Menurut Sampurno dan Wibowo (2015:169) lingkungan kerja yaitu seluruh yang ada disekeliling para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik yaitu suatu keadaan atau kondisi disekitar lingkungan para tenaga kerja yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja guru sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal dan terdapat fasilitas kerja yang mendukung penyelesaian tugas serta tanggung jawab guru yang diembannya.

## **Kompensasi**

Menurut Handayani (2015:29) “kompensasi guru adalah seluruh yang diterima para guru baik berupa maupun non finansial mengenai hasil kerjanya sebagai imbalan balas jasa demi terwujudnya tujuan pendidikan”.

Menurut Sinambela (2016:220) kompensasi adalah seluruh hasil dari semua penghargaan yang diterima terhadap pegawai untuk balasan atas jasa yang mereka dukung atau distribusikan kepada perusahaan.

Menurut Devi *et al* (2015:206) kompensasi adalah pengeluaran biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) yang telah mereka berikan selama periode waktu tertentu sebagai distribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai bagian pendapatan yang dibentuk dalam suatu imbalan jasa.

Menurut Mujanah (2019:3) kompensasi adalah pemberian wujud balas jasa yang diserahkan pada seseorang karena telah menjalankan dan merampungkan suatu pekerjaan tertentu yang ditugaskan kepadanya serta telah mencapai target yang ditetapkan.

Menurut Mutakin (2015:148) kompensasi kerja guru adalah pandangan guru terhadap bermacam-macam bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang dipaparkan melalui dua komponen yaitu komponen langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan, dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan dan rekreasi.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi guru adalah pemberian suatu imbalan yang diterima guru yang telah mencurahkan tenaga dan pikiran kepada organisasi sekolah untuk membantumewujudkan tujuan bersama dalam bentuk secara langsung maupun tidak langsung.

## **Kinerja**

Menurut Mutakin (2015:147) kinerja guru yaitu taraf dan kapasitas hasil kerjaguru yang dipraktikkan dan diraih guru berdasarkan pengaplikasian tugas dengan carakompeten dan efisien dalam pengkajian yang telah ditetapkan pada periode tertentu.

Menurut Handayani (2015:27) kinerja yaitu hasil kerja yang diraih seseorang dalam mengerjakan beban tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya secara efektif dan tepat baik kapasitas maupun mutu untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut fitria *et.,al* (2019:660) “kinerja guru yaitu hasil kerja atau tingkat kesuksesan yang diperoleh sekelompok guru atau individu guru dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan berdasarkan standar kinerja yang telah diputuskan dalam bentuk menggapai tujuan dan cita-cita pendidikan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan kinerja guru yaitu kemampuan kerja yang diraih seorang pendidik atau guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditunjukkan kepadanya dalam meningkatkan prestasi belajar dan dapat membangun mutu hasil belajar peserta didik.

## **HIPOTESIS**

1. terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.
2. terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja.
3. terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai cara penelitian yang berdasarkan pada prinsip kebenaran, ditentukan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:117) populasi adalah area penyamarataan yang termasuk dari obyek atau subyek yang memiliki mutu dan sifat tertentu yang diatur oleh peneliti untuk dianalisis kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada Ma Ma'arif Udanawu Blitar berjumlah 86 guru.

Menurut Sugiyono (2015:118) Sampel adalah komponen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan peneliti yaitu berjumlah 86 guru.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik *sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2015:124) *sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel jika seluruh populasi dipakai sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi terukur kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti diantaranya :

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Studi Pustaka
4. Wawancara

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan peneliti antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi (uji linieritas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, uji determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda**

No.	Variabel	B	t Hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
1.	Lingkungan kerja fisik	0,264	3,855	1,988	0,000	H <sub>a</sub> : diterima
2.	Kompensasi	0,228	3,893	1,988	0,005	H <sub>a</sub> : diterima
3.	Taraf sig					< 0,05
4.	Konstanta					9,342
5.	R					0,577
6.	R <sup>2</sup>					0,333
7.	F Hitung					20,710
8.	F Tabel					3,11
9.	Sig F					0,000

Sumber : hasil *output* spss 25, 2023

Berdasarkan tabel 1 uji regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,342 + 0,264 X_1 + 0,228 X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa sebagai berikut :

- 1). Nilai konstanta 9.342 artinya apabila lingkungan kerja fisik dan kompensasi nilai tetap maka tidak ada pengaruh dan nilai kinerja akan tetap 9,342.
- 2). Koefisien regresi lingkungan kerja fisik 0,264 bernilai positif, berarti lingkungan kerja fisik bertambah naik satu-satuan maka, variabel kinerja akan mengalami kenaikan 9,342 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan.
- 3). Koefisien regresi kompensasi 0,228 bernilai positif, berarti kompensasi bertambah naik satu-satuan maka, variabel kinerja akan mengalami kenaikan 9,342 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan.

**Tabel 2. Uji Parsial**

No.	Variabel	T Hitung	Sig	Keterangan
1.	Lingkungan kerja fisik	3,855	0,000	H <sub>a</sub> : diterima
2.	Kompensasi	3,893	0,005	H <sub>a</sub> : diterima

Sumber : hasil *output* spss 25, 2023

Berdasarkan data pada tabel 2 uji t dapat diketahui bahwa sebagai berikut :

- 1). Pengaruh lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y) di Ma Ma'arif Udanawu Blitar memperoleh hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,855 > 1,988$  sehingga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru Ma Ma'arif Udanawu Blitar.
- 2). Pengaruh kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) di Ma Ma'arif Udanawu Blitar memperoleh hasil nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,893 > 1,988$  sehingga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru Ma Ma'arif Udanawu Blitar.

**Tabel 3. Uji Simultan**

No.	F Hitung	Signifikan	Kesimpulan
1.	20,710	0,000	H <sub>a</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : hasil *output* spss 25, 2023

Berdasarkan data pada tabel 2 uji F dapat diketahui bahwa sebagai berikut : Berdasarkan tabel 4.15 uji simultan memperoleh hasil dengan nilai signifikansi

$0,000 < 0,05$  dengan nilai f hitung  $> f$  tabel yaitu  $20,710 > 3,11$  jadi variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru Ma Ma'arif Udanawu Blitar.

### **Pengaruh Secara Parsial dan Signifikan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru MA Ma'arif Udanawu Blitar**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan program SPSS 25, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan hasil hipotesis 1 yaitu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa penerangan cahaya lampu di ruang kerja sudah baik dan sesuai kebutuhan diperoleh jawaban Sangat Setuju 46 responden dan Setuju 40 responden, dari hal tersebut dapat dijelaskan apabila penerangan cahaya lampu yang diberikan sekolah sudah memenuhi standar yang dibutuhkan bagi guru maka akan memberikan kenyamanan saat bekerja ataupun dalam melaksanakan seluruh aktivitasnya. Pada item pernyataan bahwa

penerangan sinar matahari yang masuk diruang kerja baik diperoleh jawaban Sangat Setuju 36 responden dan Setuju 49 responden serta pada pernyataan bahwa kondisi udara tidak terdapat bau yang tidak enak sehingga memberikan kenyamanan selama bekerja diperoleh jawaban Sangat Setuju 38 responden dan Setuju 47 responden, daripernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila ruangan kerja memiliki sirkulasi udara segar dari luar maka akan memberikan kenyamanan dan tidak menimbulkan bau yang tidak sedap.

Hasil penelitian ini relefan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh hadi (2021) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru ips smp negeri kabupaten klaten” dengan hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja di PT. Nabatex dapat mendorong secara positif karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya (Nadhiroh et al., 2022).

### **Pengaruh Secara Parsial dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru MA Ma'arif Udanawu Blitar**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan program SPSS 25, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja dengan hasil hipotesis 2 yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa guru mendapatkan pendapatan tepat waktu diperoleh jawaban Sangat Setuju 44 responden dan Setuju 42 responden hal tersebut dapat dijelaskan bahwa sekolah memberikan hak guru sesuai dengan periode tertentu dari masing-masing guru.

Pada item pernyataan bahwa guru mendapatkan fasilitas ruangan kerja yang sesuai untuk istirahat diperoleh jawaban Sangat Setuju 19 responden dan Setuju 54 responden yang dapat dijelaskan bahwa dengan memberikan fasilitas kerja yang baik dan sesuai bagi guru maka guru dapat beristirahat dengan nyaman setelah menjalankan tugasnya karena telah tersedianya fasilitas yang sesuai.

Hasil penelitian ini relefan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh handayani (2015) yang berjudul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru smk mandiri bekasi” dengan hasil penelitian secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perusahaan memberikan kompensasi berupa imbalan atau penghargaan kepada setiap karyawan yang bekerja pada CT. Pictures Tulungagung sehingga dapat meningkatkan kinerja dari diri setiap karyawan (Alibya et al., 2023).

## **Pengaruh Secara Simultan dan Signifikan Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru MA Ma'arif Udanawu Blitar**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan program SPSS 25, terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja secara signifikan atau hipotesis 3 yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini ditunjukkan dalam tabel 4.15 hasil dari uji F dengan nilai  $sig 0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Notty (2021) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta dengan hasil penelitian secara lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja."

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1). Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru MA Ma'arif Udanawu Blitar dengan nilai  $sig 0,000$ .
- 2). Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru MA Ma'arif Udanawu Blitar dengan nilai  $sig 0,005$ .
- 3). Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja guru MA Ma'arif Udanawu Blitar dengan nilai  $sig 0,000$ .

### **SARAN**

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sebagai berikut :

- 1). Bagi akademik  
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama.
- 2). Bagi operasional  
Diharapkan agar selalu terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang telah dilaksanakan selama ini dengan melalui pemberian lingkungan kerja dan kompensasi yang baik dan sesuai kepada guru yang baik serta sesuai agar selalu dapat memberikan semangat untuk para guru dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan baik dan mencapai visi serta misi yang telah ditetapkan.



## DAFTAR REFERENSI

- Alibya, U., Ulul, R., Jauhari, A., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Disiplin , Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( CT . Pictures Tulungagung ). 3(2).
- Fitria, A. M, Utari W., & Hartati S (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 3(5), 657–669. <http://e-jurnalmitrapendidikan.com>
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas*,1(1), 24–102.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : CV Putra Media Nusantara
- Mutakin, T. Z. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2), 145–156. <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i2.122>
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *Journal of Management & Business*, 4(3), 517–527. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.357>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Area III Jawa-Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Sekolah Advent DKI Jakarta. *jurnal terapan ilmu manajemen dan bisnis*, 4 No 1, 65–82.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(2), 63. <https://doi.org/10.21009/jpeb.003.2.5>
- Sinambela, L. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (suryani dan restuDamayanti (Ed.)). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV ALFABETA.