

Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pangkalan Kerinci

Hilda Sari Ardina¹, Isjoni², Daviq Chairilsyah³

¹Mahasiswa Pascasarjana Universitas Riau, Indonesia

^{2,3}Universitas Riau, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 24-04-2021

Disetujui: 30-08-2021

Diterbitkan: 08-09-2021

Kata kunci:

Compensation

Interpersonal Communication

Work Motivation

Teacher Performance

ABSTRAK

Abstract: The purposes of this research was to studied and analyzed the effect of Compensation, interpersonal communication and work motivation either simultaneously or partially on Teacher Performance at Junior High School (SMP) in Pangkalan Kerinci City. The population of this study was 155 Teachers. The Sample size of this study used the formula Taro Yamane totaly 112 Teachers. The sampling technique used simple random sampling. The type of data in this study is primary data sourced from Teachers Junior High School in Pangkalan Kerinci. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis techniques using Path Ananalysis with the help of SPSS. The results showed that Compensation and Work Motivation had a positive and significant effect on Junior High School Teacher Performance either simultaneously or partially.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja Guru baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci. Populasi dari Penelitian ini berjumlah 155 guru. Ukuran Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane yang berjumlah 112 Guru. Teknik Penarikan sampel menggunakan Simple random Sampling. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Analisa Jalur dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP baik secara simultan maupun secara parsial.

Alamat Korespondensi:

Hilda Sari Ardina

Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru

E-mail: hilda.s.a@gmail.com

LATAR BELAKANG

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, dan anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-undang sebesar 20% sudah dilaksanakan. Oleh karenanya kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka guru yang bersangkutan akan berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal dan bekerja keras, berusaha untuk mengatasi segala rintangan dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya apabila kinerja guru rendah, maka tujuan belajar khususnya dan tujuan pendidikan umumnya akan sulit diwujudkan. (Wardani, 2016).

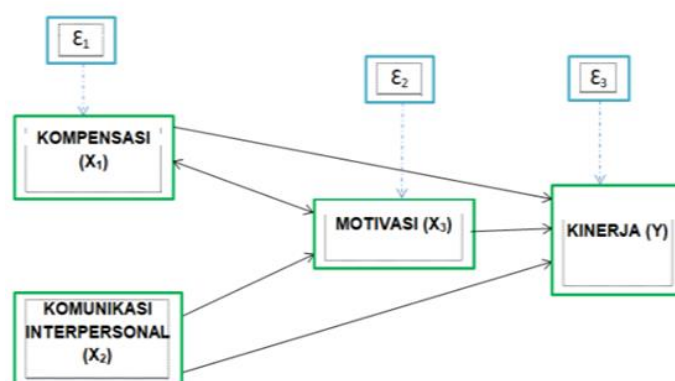
Kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di sekolah. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Mengingat begitu besar dan pentingnya peranan guru, upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan menyediakan guru yang berkualitas, guru yang memiliki kinerja yang tinggi, mempunyai sikap profesional serta motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah di SMP Swasta Se Pangkalan Kerinci dapat disimpulkan fenomena - fenomena sebagai berikut: (1) masalah internal yang muncul seperti adanya ketidakcocokan pemikiran dalam perencanaan tujuan sekolah. (2) Masih kurangnya keterbukaan dan keharmonisan antara guru dan guru, hal tersebut tentu saja dapat mengganggu kinerja guru. (3) Masih rendahnya kesediaan guru bekerjasama dengan guru lain maupun dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas. (4) Masih ada beberapa guru yang sering izin tanpa alasan yang jelas, serta pada saat bel sudah berbunyi terlambat untuk masuk kedalam kelas, baik pada saat awal jam pelajaran maupun saat pertukaran jam pelajaran. (5) Masih ada beberapa guru yang terkesan membosankan dan beberapa siswa tidak semangat ketika menerima pelajaran tersebut dikarenakan belum maksimal menggunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran. (6) Masih ada beberapa guru yang nilai UKG nya rendah. Menurut Sulitiawati Paita (2015); Eko hardi Saputra (2016); Yesmira Syamra(2016); Yeni Widianingrum (2016); Yeni Murniasih (2016); Trisni Handayani (2016); Fitriana Afrianti (2017); Alice Tjandralila (2004) Kinerja Guru dipengaruhi oleh kompensasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Swasta Se Pangkalan Kerinci.

METODE

Objek dari Penelitian ini adalah Kompensasi (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kinerja Guru (Y). Populasi dari Penelitian ini adalah Guru SMP Swastas Se-Pangkalan Kerinci yang berjumlah 155 Guru. Ukuran sampel menggunakan Rumus Taro Yamane yang berjumlah 112 Guru. Teknik penarikan sampel dengan Simple Random Sampling. Jenis data adalah data primer yang bersumber dari guru. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Analisa Jalur dengan bantuan SPSS. Adapun model analisis jalur (*Path Analysis*) menurut hipotesis yang telah dirumuskan adalah seperti disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Secara matematis dapat dituliskan persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$$X_1 = \rho_{X_1Z} Z + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{ZX_1} X_1 + \rho_{ZX_2} X_2 + \epsilon_2$$

$$Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \rho_{YZ} X_3 + \epsilon_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kompensasi

X₂ = Komunikasi Interpersonal

Z = Motivasi kerja

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel | Konsep | Indikator | Skala |
|-------------------------------|---|--|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kompri (2015) | 1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif 3. Evaluasi pembelajaran | Skala |
| Kompensasi (X1) | Kompensasi adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu (Wardani, 2016). | 1. Golongan Jabatan 2. Jabatan 3. Pendidikan 4. Masa Kerja. | Ordinal |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | Komunikasi interpersonal adalah interaksi langsung yang terjalin antara dua orang atau lebih, sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan dari pembicaraan yang dilakukan. Komunikator dapat langsung mengetahui respon/ tanggapan apakah komunikasi yang terjadi bersifat positif atau negatif. Komunikasi yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik (Oky, 2013). | 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan | Ordinal |
| Motivasi Kerja (Z) | Motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Winardi, 2009). | 1. tanggung jawab 2. Prestasi 3. pengembangan diri 4. kemandirian | Ordinal |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hypothesis dengan menggunakan analisa (Path Analysis) untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja guru melalui perantara variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Analisa Jalur

| Variabel | | Koefisien Jalur | Pengaruh Langsung | Uji Hipotesis | | Kesimpulan |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|------------|
| Eksogen | Endogen | | | t-value | p-value | |
| Motivasi (Z) | Kompensasi (X1) | 0,509 | 25,9 % | 6,196 | 0,000 | Signifikan |
| Kompensasi (X1) | Motivasi (Z) | 0,339 | 5,47% | 4,033 | 0,000 | Signifikan |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | Motivasi (Z) | 0,384 | 2,99% | 4,564 | 0,000 | Signifikan |
| Motivasi kerja (Z) | Kinerja (Y) | 0,443 | 19,62% | 5,158 | 0,000 | Signifikan |

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi kerja terhadap kompensasi diketahui nilai signifikansi variabel X1 yaitu 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yaitu variabel Z (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel X1 (kompensasi). Besarnya kontribusi motivasi kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi kompensasi (X1) sebesar 25,90%. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja diketahui nilai signifikansi variabel X1 yaitu 0,000 dan X2 = 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yaitu variabel X1 (kompensasi) dan X2 (komunikasi interpersonal) berpengaruh signifikan terhadap variabel Z (motivasi kerja). Besarnya kontribusi X1 (kompensasi) yang secara langsung mempengaruhi Z (motivasi kerja) adalah 11,49%. . Besarnya kontribusi X2 (Komunikasi interpersonal) yang secara langsung mempengaruhi Z (motivasi kerja) sebesar 14,74%. Besarnya kontribusi kompensasi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi motivasi kerja (Z) adalah 37,8%.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja diketahui nilai signifikansi variabel X1 = 0,005 dan X2 = 0,038 dan Z = 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yaitu variabel X1 (kompensasi) dan X2 (komunikasi interpersonal) dan Z (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Guru). Besarnya kontribusi kompensasi (X1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Y) adalah 5,47%. Besarnya kontribusi komunikasi interpersonal (X2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Y) adalah 2,99%. Besarnya kontribusi motivasi (Z) yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Y) adalah 19,62%. Besarnya kontribusi kompensasi (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan motivasi (Z) berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja (Y) adalah 50,4%. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1}X_1 + \rho_{YX2}X_2 + \rho_{YZ}Z + \epsilon_3$$

$$Y = 0,234 X_1 + 0,173 X_2 + 0,443 Z + 0,7043$$

| Pengaruh Tidak Langsung | Perhitungan | Hasil | % | Keterangan |
|---|----------------------|-------|------|------------|
| Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) | $0,339 \times 0,443$ | 0,150 | 15 % | Signifikan |
| Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) | $0,384 \times 0,443$ | 0,170 | 17 % | Signifikan |

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 23,4%, sedangkan pengaruh tidak langsung antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 15%. Hal ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung X1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pangkalan Kerinci melalui motivasi kerja dapat “diterima”. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung antara Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 17,3% sedangkan pengaruh tidak langsung antara Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebesar 17% yang berarti nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan pengaruh langsung X2 terhadap Y lebih signifikan dibandingkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y. Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pangkalan Kerinci melalui motivasi kerja dapat “diterima”.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kompensasi guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci

(2) kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci (3). Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci (4). Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci (5). Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci (6). Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci (7). Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci (8). Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja guru SMP Swasta se Pangkalan Kerinci.

Saran

Bagi Pengelola Yayasan dan Kepala Sekolah hendaknya lebih memberikan motivasi ataupun semangat bagi guru berupa reward ataupun penghargaan dorongan kepada guru yang berprestasi atau guru yang memberikan ide-ide yang kreatif dalam mengembangkan program sekolah, Menyesuaikan gaji yang diberikan berdasarkan kriteria guru agar tidak terjadi ketimpangan dan kecemburuan social, Menjalinkan komunikasi yang baik dengan rekan guru agar terjalin hubungan kerja yang bersinergi, Memberikan kesempatan pada guru dalam menyampaikan saran, pendapat dan masukan dalam mewujudkan suatu kebijakan bersama dan membangun kerjasama yang baik antar guru melalui kepanitiaan kegiatan-kegiatan sekolah, Memberikan pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kemampuan kerja guru sebagai bentuk penghargaan sekaligus mampu memberikan dorongan semangat dalam meningkatkan kinerja guru, Memberikan kepercayaan dan tanggung jawab berupa tugas ataupun kepanitiaan dalam suatu kegiatan sekolah. Bagi Guru hendaknya lebih membangun komunikasi dan

hubungan yang baik dengan kepala sekolah serta dengan seluruh warga sekolah dengan cara selalu terbuka terhadap setiap permasalahan yang dihadapi, melakukan evaluasi diri agar lebih semangat dalam bekerja sehingga mampu melakukan tugas-tugas dengan baik, tetap semangat dalam bekerja, dan terus berinovasi dalam melahirkan ide-ide kreatif dalam program pengajaran dan selalu meningkatkan kemampuan dan wawasan ilmunya sehingga dapat melakukan segala tanggungjawabnya dengan baik. Bagi Peneliti berikutnya, kiranya perlu menambah variabel lain selain kompensasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja sebagai penentu kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus M. Hardjana., 2003, *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*, Kanisius, Yogyakarta
- Deni Darmawan., 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fitrina Afrianti., (2017), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMA N 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci, dalam *Jurnal Pendidikan*, Volume 12, Nomor 1, September 2017, Padang.
- Hasibuan., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartiningsih., 2015, Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademis Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se Kota Yogyakarta, dalam *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Volume III, Nomor 3, September 2015, Yogyakarta.
- Imam Ghozali., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irham Fahmi., 2014, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung
- Kompri., 2015, *Manajemen Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Mohammad Ali., 2014, *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Okky Lely Wenny., (2013), "Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Guru Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada MAN Barangin Sawah Lunto", *Jurnal al-Fikrah*, Vol. I, No. 1, Padang
- Puspo Binatmo., 2017. Hubungan Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan, dalam *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Volume VII, Nomor 3, September 2017, Jakarta.
- Riduan., 2017, *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Ananlysis (Analisa Jalur)*, Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung.
- Raden Roro Suci Nurdianti., 2017, Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Di Kota Bandung, dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No. 2, Bandung.
- Riesminingsih., 2013, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah, dalam *Jurnal MIX*, Volume III, No. 3, Oktober 2013, Jakarta.
- Sulistiawati Paita., (2015), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado, *Jurnal EMBA Vol.3 No.3*, Manado
- Sumartono., 2016, Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta. Wiyata dharma, dalam *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Volume IV, Nomor 1, Januari 2016, Yogyakarta.

- St. Nur Humaih Halim, Suwardi Anas., 2018, Pendekatan Analisis Jalur (Path Analysis) Pada Kinerja Guru Matematika Sma Negeri Di Kota Makassar Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik, dalam *JURNAL MSA*, VOL. 6 NO. 1 ED, Jan - Juni 2018, Makasar.
- Taufik Ismail., (2017), Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru SD Negeri, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XXIV No.1, Bandung.
- Trisni Handayani , (2015), Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Utilitas*, Vol. 1 No. 1, Jakarta.
- Wardani Purnama Sari., Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau, *Jurnal TINGKAP Vol. XII No. 1*, Riau
- Wibowo., 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta
- Winardi, J., 2009, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Yeni Murniasih.,(2016), Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Jepara, *Journal of Economic Education Vol.5 No 2*, Semarang.
- Yesmira Syamra., (2016), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata Di Kota Padang, *Journal of Economic and Economic Education*, Vol.4 No.2, Padang.
- Zulfan Saam., 2019, *Psikologi Keperawatan*, Edisi 1, Cetakan 5, Rajawali Pers, Depok.