

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT FASTABIQUL KHOIROT KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Reza Safitri SE;MM

Email korespondensi; rsafitri@gmail.com

Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Indragiri, Rengat, RIAU

ABSTRAK

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada. Pemberian kompensasi yang bervariasi akan cukup menarik bagi guru karena mereka merasa dihargai oleh sekolah dan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompensasi (X) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y), metode yang di gunakan untuk mengolah penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan analisis deskriptif, dengan alat SPSS 24. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan memperhatikan 33 guru di SDIT Fastabiqul Khoirot, Variabel x (Kompensasi) mempengaruhi Variabel Y (Kinerja guru) sebesar 0,006 atau 0,6%. dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di SDIT Fastabiqul Khoirot berada pada kategori tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru. Dan hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS 24 diperoleh $t_{hitung} = 0,437$ sementara $t_{tabel} = 2,040$ untuk taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru.

Kata kunci; kompensasi, kinerja guru, analisis deskriptif, regresi linier sederhana

PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting. Berkenaan dengan lembaga pendidikan, guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan tempat mereka bekerja, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami arti atau makna kinerja sesungguhnya dan harus dibuktikan dalam pelaksanaannya dengan menjalankan tugasnya. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara seorang guru itu dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil dari kinerja guru ini adalah prestasi belajar siswa yang baik. Kinerja seorang guru dapat tercermin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada. Pemberian kompensasi yang bervariasi akan cukup menarik bagi guru karena mereka merasa dihargai oleh sekolah dan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat

meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru.

Berdasarkan observasi penulis di lapangan, pada hari Senin, 27 Januari 2020 yang menunjukkan bahwa sudah diterapkan beberapa macam jenis kompensasi diantaranya: gaji, penghargaan kedisiplinan, libur hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, tunjangan ekstrakurikuler, tunjangan wali kelas, tunjangan guru tahfidz dan tunjangan hari raya di SDIT Fastabiqul Khoirot.

Rumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penerapan kompensasi di SDIT Fastabiqul Khoirot Kabupaten Indragiri Hulu
2. Kinerja guru SDIT Fastabiqul Khoirot Kabupaten Indragiri Hulu
3. Pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru SDIT Fastabiqul Khoirot

KAJIAN LITERATUR

A. Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Abdussamad, 2014) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu :

1. Gaji
Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.
2. Insentif
Jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan (kesehatan dan tunjangan hari raya (THR))
Yaitu jenis kompensasi dalam bentuk non financial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Jenis kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.
Kompensasi yang bersifat finansial ini terdiri dari dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
 - a. Kompensasi langsung, terdiri dari:
 1. Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji dan upah.
 2. Bayaran prestasi yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandengkan kenaikan gaji dengan kinerja guru selama tahun sebelumnya.
 3. Bayaran insentif, merupakan tambahan-tambahan gaji atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh sekolah.
 - b. Kompensasi tidak langsung, terdiri dari :
 1. Program-program perlindungan, termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun.
 2. Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
 3. Fasilitas-fasilitas, misalnya kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. (Mira Cahyaningtyas, 2019).

B. kinerja guru adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan transfer of knowledge kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

Faktor-faktor yang di pngaruhi kinerja guru adalah;

1. Motivasi Kinerja Guru, yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan uang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
2. Etos Kinerja Guru, guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya, guru memiliki etos yang berbeda-beda.
3. Lingkungan Kinerja Guru, lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:
 - a. Lingkungan Sosial-Psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, kepala sekolah dengan Staff tata usaha (TU), dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
 - b. Lingkungan Fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat yaitu: ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata dengan baik, mempunyai penerangan yang baik, tersedia meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.
4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru
 - a. Tanggung jawab moral, yaitu guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila.
 - b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut menyukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
 - d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
5. Kedisiplinan

Menurut The Liang Gie yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Haris Suherman dalam bukunya Etika Profesi Keguruan, disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana setiap orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Kedisiplinan sangat perlu untuk menjalankan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing peserta didik, melalui kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerjanya.

Tabel 2.1

Dimensi dan Indikator Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi (X)		
Indikator	Dimensi	Kuesioner
Gaji	Imbalan atas jasa yang ditanyakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan perundang-undangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar. 2. Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. 3. Gaji/upah yang diterima sesuai dengan yang diatur oleh Undang-Undang. 4. Sudah merasa puas terhadap gaji/upah yang diberikan oleh sekolah.
Insentif	Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 5. Sekolah memberikan penghargaan prestasi sesuai dengan kinerja guru. 6. Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja. 7. Insentif diberikan untuk yang berprestasi. 8. Bonus yang diberikan instansi sesuai dengan prestasi kerja guru.
Tunjangan kesehatan, Tunjangan hari raya	Yaitu jenis kompensasi dalam bentuk non financial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.	<ol style="list-style-type: none"> 9. Sekolah memberikan tunjangan cuti hamil untuk guru. 10. Sekolah memberikan jaminan kesehatan untuk guru. 11. Sekolah memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. 12. Guru mendapatkan tunjangan ekstrakurikuler. 13. Tunjangan yang di terima telah sesuai dengan tanggung jawab setiap guru.
Fasilitas	Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari	<ol style="list-style-type: none"> 14. Sekolah memberikan fasilitas yang memadai bagi guru.

	kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.	15. Pemberian fasilitas yang memadai memberikan motivasi untuk bekerja.
--	--	---

Sumber : Simamora dalam (Abdussamad, 2014)

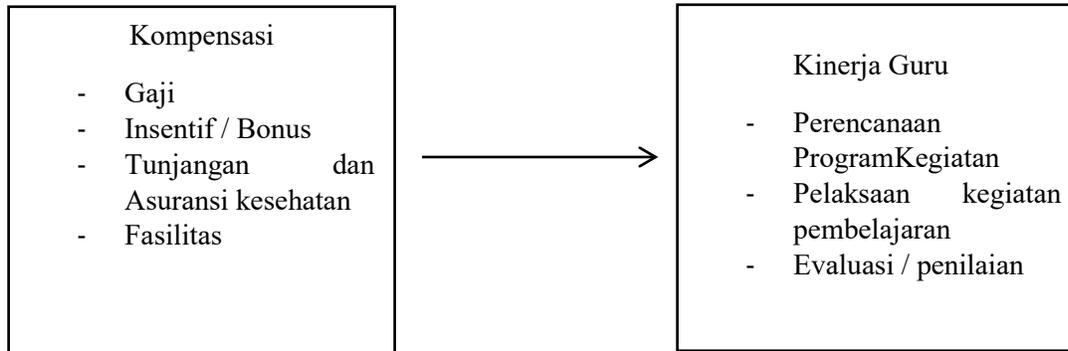
Tabel 2.2
Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru (Y)		
Indikator	Dimensi	Kuesioner
Perencanaan program kegiatan pembelajaran	Menyusun Program Tahunan, menyusun program Semester, menyusun Silabus dan Penyusunan rencana pelaksanaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap guru mampu menyusun program tahunan sesuai mata pelajaran yang di ampu 2. Setiap guru menyusun program semester sesuai mata pelajaran yang di ampu. 3. Mampu menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku 4. Setiap guru menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan ketentuan kurikulum.
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran ada 3 tahap yaitu, pra kegiatan, pelaksanaan kegiatan, pasca kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> 5. Dapat menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran. 6. Guru memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan. 7. Memilih media yang digunakan sesuai dengan materi pokok pelajaran. 8. Memotivasi siswa pada saat pembukaan pembelajaran. 9. Menyimpulkan hasil kegiatan di akhir pembelajaran. 10. Menginformasikan materi pembelajaran selanjutnya.
Evaluasi / penilaian pembelajaran	Beberapa aspek dalam evaluasi dapat diukur dalam bentuk tes tertulis, tes secara lisan, dan penilaian akhir pembelajaran berbentuk raport yang nilai tela di kelola.	<ol style="list-style-type: none"> 11. Menyiapkan dan membuat tes tertulis dan tes lisan. 12. Mengembangkan instrumen evaluasi sesuai dengan indikator 13. Guru mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai komentar yang mendidik.

		14. Menentukan prosedur evaluasi hasil belajar peserta didik sesuai dengan KKM. 15. Mengadministrasikan setiap hasil akhir pembelajaran dalam bentuk Raport.
--	--	---

Sumber : Avisha dalam (Jurnal Meirisa Ekawati, 2018)

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digunakan suatu bagan untuk menggambarkan paradigma pemikiran dalam penelitian ini. Konsep penelitian ini menganggap bahwa kepuasan kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh kompensasi yang diterima.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SDIT Fastabiqul Khoirot yang berjumlah 33 guru, dengan menggunakan metode sensus. Dan dalam penelitian ini mengambil sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, dengan syarat populasi yang ada sekitar 30 orang (Salamadian, 2018). Dan keseluruhan Guru di SDIT Fastabiqul Khoirot berjumlah 33 orang.

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan ini, maka metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan beberapa yaitu :

1. Angket

Angket digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SDIT Fastabiqul Khoirot.

Tabel 3.1

Skor Jawaban Skala

Alternatif Jawaban	Bobot Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skor jawaban diatas adalah skala likert yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey. Nama skala di ambil dari nama Rensis Likert.

2. Dokumentasi
Peneliti menyelidiki peraturan-peraturan, dokumen, catatan harian dan sebagainya.
3. Observasi
Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan-pengamatan terhadap sekolah yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis meneliti dengan teknik analisis data kuantitatif, sehingga mengumpulkan data yang berupa angka-angka menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Uji hipotesis

$H_0 = 0$, tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

$H_a \neq 0$, adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

HASIL PENELITIAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil statistik pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa untuk uji signifikan yaitu, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 0,437$ sementara $t_{tabel} = 2,040$ untuk taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Sehingga tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru di SDIT Fastabiqul Khoirot.

Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linier sederhana.

Tabel 4.4

Hasil uji regresi linier sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,078 ^a	,006	-,026	5,702

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : *Data primer yang diolah penulis SPSS 24*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,049	8,138		7,256	,000
	Kompensasi	,056	,128	,078	,437	,665

a. Dependent Variable: Kinerja guru

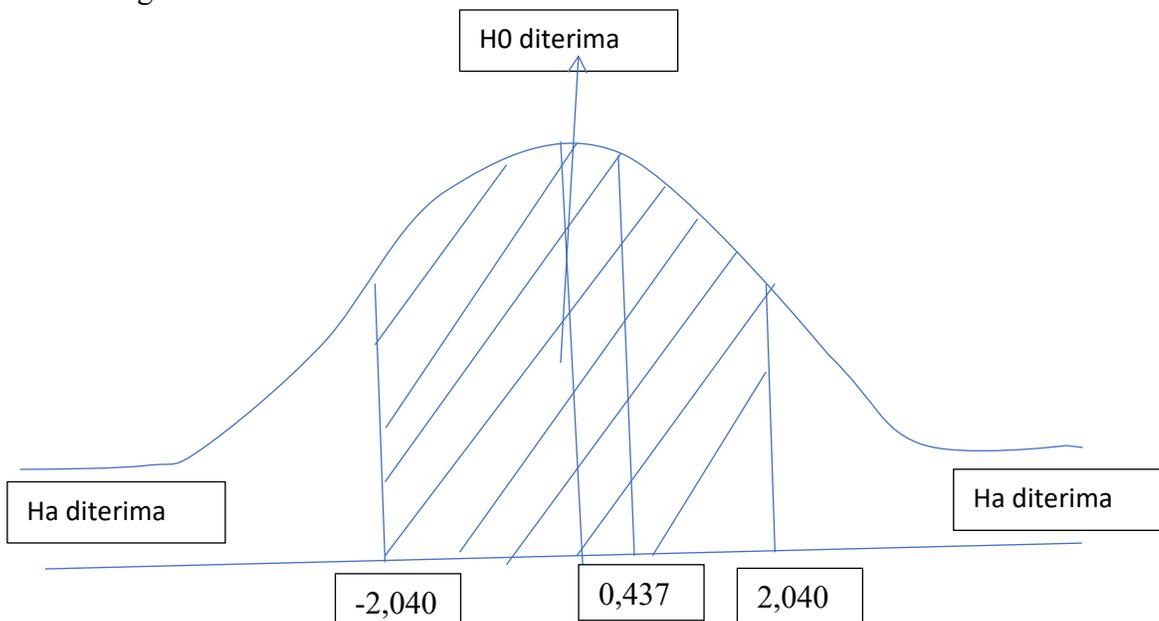
Sumber : *Data primer yang diolah penulis SPSS 24*

Berdasarkan tabel pengolahan data, dapat dibuat persamaan untuk hipotesis, yaitu :

$$Y = 59,049 + 0,056 X$$

Dengan melihat persamaan diatas, jika kompensasi = 0 maka nilai kinerja pada SDIT Fastabiqul Khoirot adalah sebesar 59,049. Sebaliknya bila kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja guru pada SDIT Fastabiqul Khoirot akan naik sebesar 0,056.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t. Besarnya t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% maka $df = (33-2)$ 5% maka besar t_{tabel} ialah (31) 5% yaitu 2,040. Hasil t_{hitung} program SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,437. Dengan demikian maka hasil uji hipotesis nya adalah sebagai berikut:



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} berada dalam area H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru di SDIT Fastabiqul Khoirot.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara di lapangan, maka ditemukan fakta bahwa guru-guru di SDIT Fastabiqul Khoirot memang melaksanakan aktifitas mengajar tidak melulu untuk tujuan mendapatkan kompensasi yang layak. Ada motivasi lain yang mendasari semangat mereka dalam mengajar. Motivasi tersebut antara lain adalah motivasi mendapatkan ilmu pengetahuan agama, motivasi ibadah dan motivasi dari pemimpin atau gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Mendapatkan ilmu pengetahuan yang dimaksud, dalam hal ini guru-guru selain bekerja juga berharap dapat menimba ilmu agama lebih dalam lagi dari SDIT Fastabiqul Khoirot dan para Ustadz Ustadzah di yayasan sekolah tersebut.

Motivasi ibadah yang dimaksud, dalam mengajar, guru-guru meyakini bahwa pekerjaan mereka adalah ibadah kepada Allah SWT, dan dedikasinya terhadap Sekolah supaya mereka yang mempunyai kemampuan mendidik dan mempunyai ilmu agama yang diperolehnya dari pendidikan sebelumnya dapat menyalurkan ilmunya terhadap anak didiknya.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan memperhatikan 33 guru di SDIT Fastabiqul Khoirot, Variabel x (Kompensasi)mempengaruhi Variabel Y (Kinerja guru) sebesar 0,006 atau 0,6%.dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di SDIT Fastabiqul Khoirot berada pada kategori tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru.
2. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS 24 diperoleh $t_{hitung} = 0,437$ sementara $t_{tabel} = 2,040$ untuk taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru.
3. Dari hasil wawancara ditemukan fakta ada motivasi lain yang mempengaruhi kinerja para guru antara lain motivasi ibadah, motivasi mendapatkan ilmu pengetahuan agama dan motivasi dari kepemimpinan kepala sekolah.

Saran

1. Melihat implementasi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru maka jika pimpinan ingin lebih meningkatkan kinerja guru lebih dilihat kepada faktor lain untuk ditingkatkan diluar kompensasi, seperti motivasi kerja dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana sekolah di tingkatkan, program pelatihan guru sebagai pengembangan profesi.
2. Pihak sekolah, yayasan dan guru harus berusaha untuk memncari siswa lebih banyak untuk dapat bersekolah di SDIT Fastabiqul Khoirot agar dapat memenuhi kompensasi para guru, seperti diadakan promosi ke sekolah TK, mengadakan lomba tahfidz, dan menggambar untuk anak TK.

3. Dengan tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja guru, maka pemberian kompensasi dapat diperhatikan lagi agar sesuai dengan asas adil dan layak, supaya kinerja para guru dapat lebih ditingkatkan lagi. Karena tidak dipungkiri bahwa setiap guru membutuhkan kompensasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk meneliti dengan melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2014). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Manajemen, XVIII*, 456-466.
- Aprijon, Jurnal skripsi. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di kecamatan Bangkinang. (2 Ferbruari 2020)
- Avaisha, ‘‘Aspek Perencanaan Dalam Proses Pembelajaran’’, *Abiavisha.blogspot.com*. <http://www.Abiavisha.blogspot.com/> (21 Januari 2020)
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia. Hal 154, Simamora (1997: 541)
- Cahyaningtyas, Mira. <https://www.gadjian.com/blog/2019/04/15/jenis-jenis-kompensasi-karyawan-perusahaan/> (21 Januari 2020)
- Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. Kedua;CAPS, Yogyakarta:CAPS, 2013), h. 153.
- Fais Satrianegara, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Makassar: Alauddin University Press, 2013)
- Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 109.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)* (pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service).
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- <https://ainamulyana.blogspot.com/2018/06/undang-undang-uu-nomor-14-tahun-2005.html> (21 Januari 2020)
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Gaji>(22 januari 2020)
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> (21 januari 2020)
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/metodologi_penelitian (3 Februari 2020)
- Jurnal skripsi, Meirisa Ekawati, ‘‘Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa’’, 2018. Diakses pada 21 Januari 2020
- Kus Daru Widayati, *Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. (3 Februari 2020)

Malayu, Hasibuan as.p. 2002. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba Empat

pangabean, Muatiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.

Sugiyono. 2020. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Vardiansyah, Dani. *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Indeks, Jakarta 2008. Hal 10