

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Muhammad Tabah Akhiryan<sup>1</sup>, Mirzam Arqy Ahmadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

e-mail: [B100210580@student.ums.ac.id](mailto:B100210580@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>, [maa692@ums.ac.id](mailto:maa692@ums.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan motivasi kerja berdampak pada kinerja tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno. Motivasi kerja terdiri dari elemen intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas, sedangkan kompensasi terdiri dari gaji dan tunjangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 157 tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno. Hasil penelitian yang dihitung menggunakan SEM PLS 3 menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik dan motivasi yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan. Diharapkan penelitian ini akan memberi pengelola pendidikan wawasan tentang cara menggunakan kebijakan kompensasi dan motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan di Kecamatan Jatipurno.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja*

### Abstract

This research was used to find out how compensation and work motivation impact the performance of education staff in Jatipurno District. Work motivation consists of intrinsic and extrinsic elements that influence performance and productivity, while compensation consists of salary and benefits. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to educational staff. Data was collected through questionnaires given to 157 education staff in Jatipurno District. The research results calculated using SEM PLS 3 show that both compensation and work motivation have a positive and significant influence on performance. This shows that better solutions and higher motivation can improve the overall performance of educational staff. It is hoped that this research will provide insight to education managers about how to use the right policies and motivation to improve the performance of Education Personnel in Jatipurno District.

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

## LATAR BELAKANG

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi perhatian penting di banyak organisasi. Studi menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Di tingkat global, perusahaan yang menerapkan strategi motivasi yang baik menunjukkan peningkatan produktivitas secara signifikan. Penelitian di Indonesia juga mendukung temuan ini, di mana motivasi kerja dan kompensasi berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Murtiyoko, 2019).

Kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja setiap hari. Ini karena kompensasi berfungsi sebagai motivasi utama untuk bekerja. Karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan jika ada insentif yang menarik. Selain itu, mereka akan lebih tertarik untuk mencoba ide baru dan berinovasi untuk memajukan perusahaan. Pada akhirnya, usaha ini akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang (Kumpan, 2024).

Menurut pendapat Fachrezi & Prasetyo, (2024) hasil uji t, kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Bandung Barat. Nilai signya 0,030 kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Arifin et al., (2023) Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan secara signifikan. Dengan kata lain, kenaikan variabel kompensasi tidak akan mempengaruhi kenaikan kinerja, sehingga pengaruh kompensasi dapat dianggap kecil.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan motivasi kerja berdampak pada kinerja tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno. Studi ini akan menyelidiki pengaruh kompensasi, yang terdiri dari gaji dan tunjangan, serta motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terhadap produktivitas dan kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang peran kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan..

## LITERATURE REVIEW

Menurut pendapat Prasetyo & Waskito, (2023) kinerja adalah hasil dari tim yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Rohman, (2020) menyatakan bahwa kinerja tenaga kependidikan diukur berdasarkan sejauh mana tenaga kependidikan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan pedoman yang telah ditentukan. Dalam konteks administratif, tenaga kependidikan memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab kepada pihak sekolah, termasuk menjalankan peran mereka dalam mengajar.

Menurut Stirpe et al., (2022) karakteristik pekerjaan dapat mengatur hubungan antara keterlibatan dalam peran dan kinerjanya. Tetapi keterlibatan tidak relevan untuk menjelaskan kinerja tenaga kependidikan di pekerjaan yang dicirikan oleh ketidakpastian tugas. Karena mereka memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dan kemampuan yang lebih baik untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, tenaga kependidikan yang lebih terlibat dalam

pekerjaan ini akhirnya dapat mencatat kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang kurang terlibat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan manajemen perubahan dan budaya organisasi. Ini karena latar belakang budaya, sikap, dan paham dari banyak karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka (Arqy Ahmadi, 2023).

### **Kompensasi terhadap Kinerja**

Menurut Adiba & Rosita, (2023) kompensasi adalah elemen penting yang harus diberikan organisasi kepada tenaga kependidikan dengan layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi, tenaga kependidikan memerlukan remunerasi seperti tantiem dan tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan keahliannya. Kemudian menurut Setyo Widodo & Yandi, (2022) kompensasi diberikan sebagai imbalan oleh organisasi kepada tenaga kependidikan yang telah menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Salah satu metode utama untuk memberikan insentif kepada tenaga kependidikan melalui kombinasi komponen gaji. Namun, pada prinsipnya, kontrak insentif yang ideal bergantung pada banyak faktor yang berbeda yang ada di setiap organisasi (Cabezon, 2024).

Dwianto et al., (2019) menyatakan bahwa keberhasilan penetapan kompensasi yang sesuai akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di tempat kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan. Lebih jauh lagi, hal ini akan berimplikasi pada keberlanjutan organisasi dalam lingkungan pendidikan yang semakin kompetitif. Kompensasi yang sesuai memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi tidak memenuhi harapan pegawai, dapat mengakibatkan penolakan yang bisa berupa ketidakpuasan ringan hingga protes yang lebih keras seperti demonstrasi.

**H1:** Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

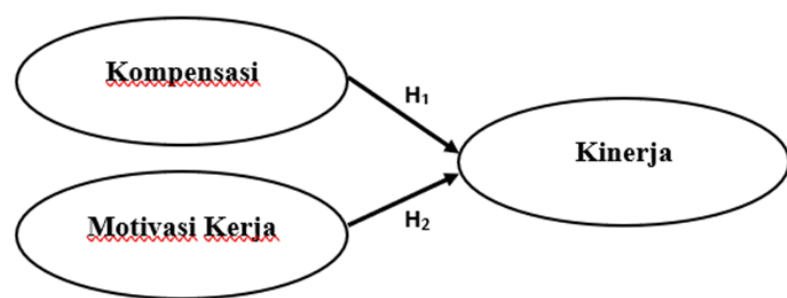
Menurut Nugroho & Amirudin, (2022) semua anggota organisasi harus memiliki motivasi internal, yang merupakan dorongan internal untuk melakukan sesuatu. Karena mereka harus menjadi panutan bagi bawahannya, pemimpin harus memiliki etika. Arsindi et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan upaya dan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga dapat mengarahkan pencapaian tujuan tersebut. Tenaga kependidikan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut Asi et al., (2021) motivasi kerja terdiri dari tiga komponen penting, yaitu: (1) Komponen energi, yang merupakan kekuatan atau usaha yang dapat memicu terjadinya suatu perilaku. (2) Komponen arah, yaitu perilaku yang muncul dengan tujuan tertentu, misalnya seseorang yang membutuhkan uang akan mengarahkan perilakunya untuk mencari uang. (3) Komponen pemeliharaan, yaitu usaha untuk mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan yang memengaruhi perilaku tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selaras dengan hal tersebut Shafi et al., (2020) berpendapat bahwa pemimpin harus lebih memperhatikan motivasi tenaga kependidikan untuk mempertahankan prestasi mereka dan

menjadi lebih kreatif; namun, pertimbangan individu bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kreativitas tenaga kependidikan.

Menurut Wau, (2022) dari sisi pegawai, motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong semangat mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika motivasi kerja digunakan sebagai alat, hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga membantu mereka merasa lebih terhubung dan bersemangat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai akan cenderung berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan organisasi, sehingga berkontribusi pada keberhasilan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan.

**H2:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.



Gambar 1. Model Konseptual

**METODE**  
**Metode Penelitian**

Dengan menggunakan pendekatan desain penelitian kuantitatif, penelitian ini akan memungkinkan pengumpulan data yang lebih objektif dan mampu diproses secara statistik (Fachrezi & Prasetyo, 2024). Konstruk penelitian kuantitatif yang diteliti dan dapat diukur. Sehingga, tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memproses data numerik (atau angka) untuk menemukan tren dan korelasi serta memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan benar (Kotronoulas et al., 2023). Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan kuesioner online yang disebarluaskan melalui Google Forms (Ahmadi et al., 2024).

**Skala pengukuran**

TABEL 1 . Data Demografi dari Responden

| Variable | Statement                                                                                              | Source |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|          | Saya merasa puas dengan besaran gaji yang diterima setiap bulan.                                       |        |
|          | Saya merasa pemberian insentif di tempat kerja sudah cukup memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja. |        |
|          | Saya merasa tunjangan yang terima sudah mencakup kebutuhan Anda sebagai tenaga kependidikan.           |        |

|                     |                                                                                                                                   |                         |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Kompensasi (X1)     | Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima (gaji, insentif, tunjangan) meningkatkan produktivitas kerja.                       | (Arsindi et al., 2022)  |
|                     | Saya merasa besarnya kompensasi yang saya terima mendukung pemenuhan kebutuhan fisiologis saya dalam meningkatkan motivasi kerja. |                         |
| Motivasi Kerja (X2) | Saya merasa lingkungan kerja yang aman sudah disediakan di tempat kerja.                                                          | (Lengkong et al., 2019) |
|                     | Saya merasa aman dalam pekerjaan terkait stabilitas kerja dan jaminan karir.                                                      |                         |
|                     | Saya merasa sudah menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja di tempat kerja membantu meningkatkan motivasi dalam bekerja.       |                         |
|                     | Saya merasa mendapatkan penghargaan yang layak atas kinerja di tempat kerja.                                                      |                         |
|                     | Saya merasa pekerjaan ini membantu dalam mencapai potensi diri yang maksimal.                                                     |                         |
| Kinerja (Y)         | Saya merasa puas dengan kualitas hasil kerja yang telah saya capai.                                                               | (Ibrahim et al., 2021)  |
|                     | Saya merasa mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang diharapkan oleh atasan.                                                   |                         |
|                     | Saya merasa dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.                                                                                |                         |
|                     | Saya merasa pekerjaan sudah saya lakukan dengan cara yang efisien dan efektif.                                                    |                         |
|                     | Saya merasa mampu bekerja secara mandiri tanpa terlalu banyak bimbingan dari atasan.                                              |                         |

### Prosedur pengukuran

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan melalui uji signifikansi yang dilakukan dalam model SEM yang menggunakan PLS. Dengan menggunakan pendekatan eksplanatori, hipotesis diuji dalam metode SEM PLS 3. Nilai statistik dengan tingkat signifikansi alpha 0,05 digunakan untuk menguji hipotesis; jika P-value kurang dari alpha 0,05 H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Analisis konten dan tematik digunakan untuk mengumpulkan data publikasi melalui kuesioner semi-terstruktur dari tenaga kependidikan (Firouzkouhi et al., 2022). Teknik ini dipilih agar sampel representatif dan relevan dengan variabel yang diteliti, seperti kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno

**HASIL DAN PEMBAHASAN****TABEL 2 . Data Demografi dari Responden**

| <b>Demographic Variables</b> | <b>Frequency</b> | <b>Percentage</b> |
|------------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Gender</b>                |                  |                   |
| Male                         | 40               | 0.26              |
| Female                       | 117              | 0.74              |
| <b>Age</b>                   |                  |                   |
| 20 - 30 years old            | 20               | 0.13              |
| 30 - 40 years old            | 67               | 0.43              |
| 40 - 50 years old            | 29               | 0.18              |
| > 50 years old               | 41               | 0.26              |
| <b>Origin Agency</b>         |                  |                   |
| Kindergarten                 | 39               | 0.24              |
| Elementary School            | 118              | 0.76              |
| Junior High School           | 0                | 0                 |
| Senior High School           | 0                | 0                 |

Berdasarkan data demografis yang diberikan, mayoritas partisipan adalah perempuan, yang mencakup 74% dari total sampel, sedangkan laki-laki hanya berjumlah 26%. Dalam hal distribusi usia, sebagian besar partisipan berada dalam rentang usia 30 hingga 40 tahun, yang mencapai 43% dari total partisipan. Kelompok usia lainnya, yaitu mereka yang berusia 20 hingga 30 tahun, hanya mencakup 13%, sedangkan partisipan berusia 40 hingga 50 tahun terdiri dari 18%. Sementara itu, kelompok usia di atas 50 tahun mencakup 26% dari total populasi.

Dari segi asal lembaga, sebagian besar partisipan berasal dari Sekolah Dasar yaitu sebanyak 76%. Sebanyak 24% partisipan berasal dari Taman Kanak-Kanak, sementara tidak ada partisipan yang berasal dari Sekolah Menengah Pertama maupun Sekolah Menengah Atas. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan adalah perempuan dewasa yang bekerja di Sekolah Dasar, dengan proporsi kecil dari Taman Kanak-Kanak dan tidak ada partisipan dari tingkat pendidikan menengah.

**Penilaian Model Luar**

TABEL 3 menyajikan hasil analisis reliabilitas dan validitas konstruk kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y) yang ditemukan dalam penelitian ini. Semua item memiliki nilai beban luar yang lebih dari 0,8, yang menunjukkan bahwa mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk yang diukur. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leguina, (2015), yang menemukan bahwa validitas konstruk yang baik ditunjukkan oleh nilai beban luar yang melebihi 0,7. Selain

itu, tidak ada masalah multikolinearitas antar item, menurut nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang diukur di bawah 5 (Kock, 2015). Nilai VIF ini sangat penting untuk menjamin keakuratan analisis struktural.

Dari segi reliabilitas, setiap konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,8, yang menunjukkan bahwa komponen konstruk sangat konsisten dan dapat diandalkan (Henseler et al., 2015). Jika semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5, konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari item tersebut. Hasilnya mendukung klaim bahwa konstruk kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja dalam penelitian ini benar dan dapat diandalkan. Kesimpulan ini sejalan dengan dasar-dasar penelitian kuantitatif yang oleh (Edeh et al., 2023).

TABEL 3 : Constuct Validity

| Constructs           | Validity |               |       | Reliability      |                       |       |
|----------------------|----------|---------------|-------|------------------|-----------------------|-------|
|                      | Items    | Outer Loading | VIF   | Chonbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
| Compensation (X1)    | CP1      | 0.820         | 2.125 | 0.900            | 0.926                 | 0.714 |
|                      | CP2      | 0.878         | 2.804 |                  |                       |       |
|                      | CP3      | 0.846         | 2.406 |                  |                       |       |
|                      | CP4      | 0.852         | 2.494 |                  |                       |       |
|                      | CP5      | 0.829         | 2.109 |                  |                       |       |
| Mork Motivation (X2) | WM1      | 0.835         | 2.362 | 0.904            | 0.929                 | 0.722 |
|                      | WM2      | 0.875         | 2.849 |                  |                       |       |
|                      | WM3      | 0.824         | 2.264 |                  |                       |       |
|                      | WM4      | 0.856         | 2.488 |                  |                       |       |
|                      | WM5      | 0.859         | 2.501 |                  |                       |       |
| Perfomance (Y)       | PFM1     | 0.886         | 2.950 | 0.890            | 0.919                 | 0.695 |
|                      | PFM2     | 0.797         | 2.231 |                  |                       |       |
|                      | PFM3     | 0.843         | 2.499 |                  |                       |       |
|                      | PFM 4    | 0.835         | 2.253 |                  |                       |       |
|                      | PFM 5    | 0.802         | 2.262 |                  |                       |       |

Discriminant Validity

TABEL 4 menunjukkan korelasi antara konstruk kompensasi, motivasi kerja dan kinerja. Korelasi kompensasi dengan kinerja adalah 0.898, menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat, sementara kompensasi dengan motivasi kerja adalah 0.868. Korelasi kinerja dan motivasi kerja mencapai 0.905, menandakan bahwa peningkatan motivasi berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Kline, 2018).

TABLE 4: Diskriminan Validity with Fornell-Larcker Criterion

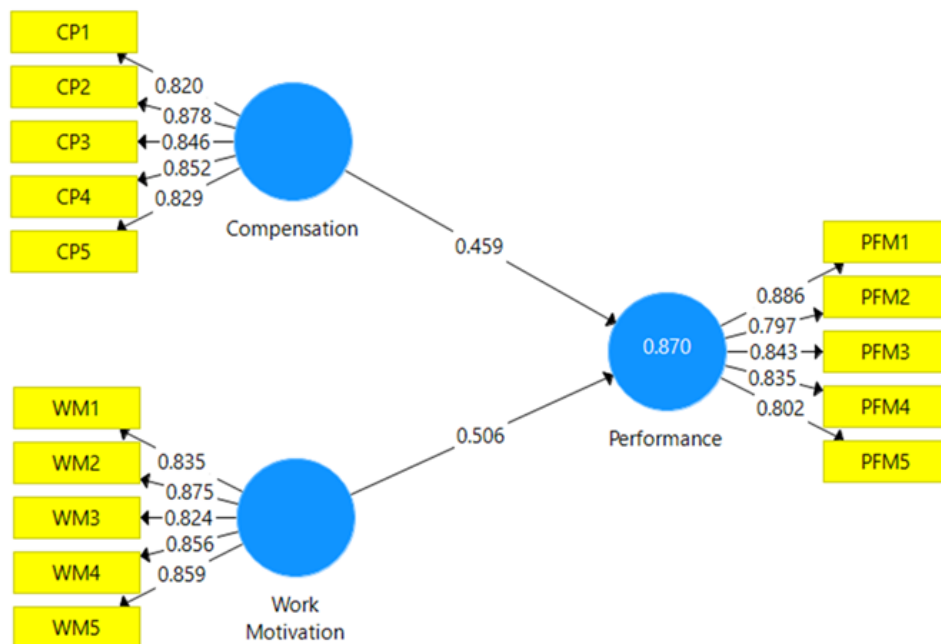
|                 | Compensation | Performance | Work Motivation |
|-----------------|--------------|-------------|-----------------|
| Compensation    | 0.845        |             |                 |
| Performance     | 0.898        | 0.833       |                 |
| Work Motivation | 0.868        | 0.905       | 0.850           |

Inner Model

TABEL 5 menyajikan hasil analisis hipotesis konstruk dalam penelitian ini. Hipotesis pertama (H1) menguji hubungan antara kompensasi dan kinerja, dengan path coefficient sebesar 0.459. Nilai T yang dihasilkan adalah 5.920 dan nilai P adalah 0.000, menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Hipotesis kedua (H2) menguji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, dengan path coefficient sebesar 0.506. Nilai T untuk hipotesis ini adalah 6.281, juga dengan nilai P yang sama yaitu 0.000, menunjukkan signifikansi yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, hasil analisis mendukung kedua hipotesis, mengindikasikan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Table 5: Construct hypothesis

| Hypothesis                     | Path Coefficient | Standard Deviation | T Value | P Value | Decision   |
|--------------------------------|------------------|--------------------|---------|---------|------------|
| Compensation -> Performance    | 0.459            | 0.077              | 5.920   | 0.000   | Signifikan |
| Work Motivation -> Performance | 0.506            | 0.*81              | 6.281   | 0.000   | Signifikan |

**Gambar 2. Model Struktural Keluaran PLS****SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno. Kompensasi, yang mencakup penghargaan finansial seperti gaji dan insentif, berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas. Hal ini mendukung gagasan bahwa ketika tenaga kependidikan menerima kompensasi yang memadai, baik secara finansial maupun non-finansial, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiba & Rosita, (2023) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara signifikan.

Selain itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti jaminan stabilitas kerja, penghargaan, dan kesempatan untuk pengembangan diri memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Amirudin, (2022), di mana motivasi kerja terbukti dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tenaga kependidikan. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa Social Media Marketing (SMM) berperan penting dalam membangun Pengalaman merek yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan Loyalitas merek. Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan strategi

pemasaran di media sosial yang menarik dan interaktif untuk meningkatkan pengalaman konsumen. Temuan ini memberikan bukti empiris yang mendukung pentingnya media sosial dalam konteks pemasaran modern dan menunjukkan bahwa investasi dalam SMM dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi perusahaan melalui peningkatan loyalitas pelanggan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno. Kompensasi yang memadai mampu meningkatkan motivasi tenaga kependidikan sehingga mereka menjadi lebih produktif dan puas dengan pekerjaannya. Sementara itu, motivasi kerja yang kuat mendorong keterlibatan yang lebih tinggi, yang berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan. Peningkatan pada kedua aspek ini dapat menghasilkan hasil yang lebih baik di lingkungan pendidikan.

### Keterbatasan

Penelitian ini terbatas pada konteks tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah atau sektor lain. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan mungkin tidak sepenuhnya menangkap motivasi pribadi dan pengalaman tenaga kependidikan secara mendalam. Penelitian selanjutnya bisa mengeksplorasi metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor ini dan memperluas cakupan penelitian ke wilayah atau industri yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Ahmadi, M. A., Ayuningtyas Fachrunisa, R., Baihaqi, A., Kurniawan, F., Ilham, M., & Abdillah, T. (2024). Transforming Human Resources Recruitment: The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Organizational Attractiveness and Applicant Intent. *Benefit : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 99–114.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Arqy Ahmadi, M. (2023). Program Penguatan Budaya Organisasi Islami Pada Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.54396/mjd.v1i2.1060>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24.

- <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Cabazon, F. (2024). Executive compensation: The trend toward one-size-fits-all. *Journal of Accounting and Economics*, March 2023. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2024.101708>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Fachrezi, F. R., & Prasetyo, B. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ( The Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance )*. 4(1), 107–115.
- Firouzkouhi, M., Abdollahimohammad, A., Rezaie-Kheikhaie, K., Mortazavi, H., Farzi, J., Masinaienezhad, N., & Hashemi-bonjar, Z. (2022). Nurses' caring experiences in COVID-19 pandemic: A systematic review of qualitative research. *Health Sciences Review*, 3(May), 100030. <https://doi.org/10.1016/j.hsr.2022.100030>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Kline, R. B. (2018). Response to Leslie Hayduk's review of principles and practice of structural equation modeling, 1 4th edition. *Canadian Studies in Population*, 45(3–4), 188–195. <https://doi.org/10.25336/csp29418>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Kotronoulas, G., Miguel, S., Dowling, M., Fernández-Ortega, P., Colomer-Lahiguera, S., Bağcıvan, G., Pape, E., Drury, A., Semple, C., Dieperink, K. B., & Papadopoulou, C. (2023). An Overview of the Fundamentals of Data Management, Analysis, and Interpretation in Quantitative Research. *Seminars in Oncology Nursing*, 39(2), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2023.151398>
- Kumparan. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://kumparan.com/maulanasyarif101/pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-235SUaZd71f>
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research & Method in Education*, 38(2), 220–221. <https://doi.org/10.1080/1743727x.2015.1005806>
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). *Jurnal EMBA : ANALISIS*

- PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DIS. 841 *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Murtiyoko, H. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1), 105–116. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.3417>
- Nugroho, S. P., & Amirudin, R. U. (2022). Apakah Incremental Innovation dan Internal Motivation Mampu Memediasi Pengaruh Ethical Leadership terhadap Kinerja Karyawan? (Studi Empiris IKM di Kabupaten Klaten). *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 21–37. <https://doi.org/10.23917/sosial.v3i1.618>
- Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Leader-Member Exchanges, Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 461. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.773>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas*, 1(2), 92–102. <https://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295–305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>